

**KEABSAHAN MOGOK KERJA YANG DILAKSANAKAN SAAT PROSES
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
BERLANGSUNG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Kesarjanaan dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**FUJI MEKAR MELANI
NIM. 145010100111007**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

KEABSAHAN MOGOK KERJA YANG DILAKSANAKAN SAAT PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERLANGSUNG

FUJI MEKAR MELANI
NIM:145010100111007

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Majelis Penguji pada tanggal 10 Juli 2018
dan disahkan pada tanggal

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.
NIP. 19720622 200501 1 002

Syahrul Sajidin, S.H., M.H.
NIP. 19880806 201504 1 002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum

Ketua Bagian
Hukum Perdata

Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si
NIP. 19620805 198802 1 001

Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.
NIP. 19720622 200501 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa karya ilmiah hukum ini adalah hasil kerja saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya.

Jika di kemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain, saya sanggup dicabut atas gelar keserjanaan saya.

Malang, 19 Juli 2018

Yang menyatakan,

FUJI MEKAR MELANI
145010100111007



KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Budi Santoso, SH., LLM selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
3. Bapak Dr. Budi Santoso, SH., LLM selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan dan kesabarannya.
4. Bapak Syahrul Sajidin, SH., MH selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas bimbingan dan motivasinya.
5. Ibu Ratih Dheviana Puru, SH., LLM atas bimbingan dan motivasi yang diberikan.
6. Keluarga Penulis, Bapak penulis Zulkarnaen dan Ibu penulis Ernawati, serta kakak penulis Ridho Deskaridho, Anggun Ratika Meby dan Diah Merdu Wulandari yang telah memberikan kasih sayang, do'a serta dukungan.
7. Keluarga Besar Teater Kertas atas segala pelajaran hidup, bimbingan, motivasi, dan rasa kekeluargaan yang telah diberikan.
8. Teman-Teman Konsentrasi Perburuhan (*Colabouration*) yang telah memberikan dukungan dan keseruannya selama satu semester, semoga kelak kita semua bisa dipertemukan kembali dalam keadaan yang lebih baik lagi.
9. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.

Malang, 19 Juli 2018

FUJI MEKAR MELANI



RINGKASAN

Fuji Mekar Melani, Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juli 2018, KEABSAHAN MOGOK KERJA YANG DILAKSANAKAN SAAT PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERLANGSUNG, Dr. Budi Santoso, SH., LL.M., Syahrul Sajidin, S.H., MH.

Penelitian ini membahas mengenai adanya kekosongan hukum terkait pengaturan mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung. Menurut ketentuan Pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila perundingan gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mendaftarkan perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, hal tersebut memiliki waktu yang bersamaan dengan dibolehkannya pelaksanaan mogok kerja oleh pekerja/serikat pekerja. Dalam praktiknya, tidak ada peraturan perundang-undangan yang secara jelas dan rinci mengatur bagaimana pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan hukum yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah apakah mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung sah dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus sah atau tidaknya suatu mogok kerja.

Untuk menjawab permasalahan di atas, penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang diteliti diperoleh melalui penelusuran kepustakaan dan pendapat para ahli/pengamat. Bahan-bahan hukum yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode interpretasi gramatikal dan interpretasi sistematis sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab isu hukum yang telah dirumuskan.

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa mogok kerja yang dilaksanakan pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung dibolehkan apabila merupakan akibat dari gagalnya perundingan, memenuhi syarat administratif dan didasarkan atas perundingan. Hal tersebut dapat ditafsirkan dari Pasal 141 ayat (5) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: "Dalam perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, "mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali".

Tidak adanya pengaturan yang jelas mengenai mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam hal mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung, sah atau tidaknya mogok kerja tersebut diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial selaku lembaga yang berwenang.



SUMMARY

Fuji Mekar Melani, *Faculty of Law Brawijaya University, July 2018, LEGALITY OF STRIKES PERFORMED WHEN DISPUTE SETTLEMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS IN PROGRESS*, Dr. Budi Santoso, SH., LL.M., Syahrul Sajidin, S.H., MH.

This research discusses the absence of law regarding strikes done when dispute settlement of industrial relations is in progress. As a matter of fact, there is no law clearly regulating the strikes done when dispute settlement to fix industrial relations is in progress. This leads to a question whether this act is allowed and the legality of this act is also questioned. This is a legal research employing statute and case approaches. The analysis of the legal materials obtained involved grammatical and systematic interpretation. The research result reveals that the strikes performed when the dispute settlement to fix industrial relations is in progress is allowed as long as it is caused by failure to reach agreement in a discussion, it fulfills administrative requirements, and it is based on the discussion. It is interpreted in Article 141 Paragraph (5) of Law Number 13 of 2003 on Labour Affairs. The absence of law regulating strikes done when the dispute settlement to fix the industrial relations is in progress also leads to the absence of legal certainty. Whether this is legal for strikes occurring when the dispute settlement takes place is determined by Industrial Relations Court as an authorised body.

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Kata Pengantar	iv
Ringkasan	v
Summary	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mogok Kerja.....	15
B. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Metode Pendekatan Penelitian	37
C. Jenis Bahan Hukum	39
D. Sumber Bahan Hukum.....	41
E. Teknik Penelusuran Bahan Hukum	41
F. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	42
G. Definisi Konseptual	42

BAB IV PEMBAHASAN

A. Keabsahan Mogok Kerja Pada Putusan Pengadilan Negeri Pontianak No.02/G/2008/PHI.PN.PTK.....	44
B. Keabsahan Mogok Kerja Yang Dilaksanakan Saat Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berlangsung	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA	97
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Orisinalitas Penelitian.....	8
--	---



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara modern adalah personifikasi dari tata hukum, artinya negara dalam segala aktifitasnya bersumber dari hukum.¹ Negara dalam konteks ini disebut sebagai negara hukum. Dalam perkembangan pemikiran mengenai negara hukum, dikenal dua kelompok negara hukum yakni negara hukum formil dan materiil. Negara hukum materiil ini dikenal juga dengan istilah *Welfare State* atau negara kesejahteraan. *Welfare State* memiliki pengertian tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan warganya. Dalam Encyclopedia Britannica, *Welfare State* diartikan sebagai konsep pemerintahan dimana negara memainkan peran kunci dalam menjaga dan memajukan kesejahteraan ekonomi dan sosial warga negaranya.²

Indonesia telah memiliki pijakan *welfarestate* sejak disusunnya UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) sebagai konstitusi bangsa. UUD NRI 1945 disusun berdasarkan semangat kesadaran membangun suatu negara sosial-demokrasi, yakni dengan sekaligus menggabungkan prinsip-prinsip di dalam sosialisme dan demokrasi, memiliki tujuan untuk menciptakan suatu tatanan masyarakat yang berkeadilan sosial, berkemakmuran dan sejahtera. Pancasila dan Pembukaan UUD NRI 1945 yang merupakan dasar falsafah bangsa mengamanatkan negara untuk melindungi

¹Soemardi, *Teori Hukum dan Negara Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, Bee Media Indonesia, Bandung, 2010, hlm.225.

²“Welfare State”, Encyclopedia Britannica, <http://www.britannica.com/print/topic/639266>, (diakses tanggal 5 Maret 2018)

segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum dalam rangka mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.³

Perwujudan Indonesia sebagai negara yang segala aktifitasnya bersumber dari hukum tersebut tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945. Menurut Jimly Asshiddiqie, ada dua belas ciri penting negara hukum di antaranya adalah supremasi hukum, persamaan dalam hukum, asas legalitas, pembatasan kekuasaan, organ eksekutif yang independent, peradilan bebas dan tidak memihak, peradilan tata usaha negara, peradilan tata negara, perlindungan hak asasi manusia, bersifat demokratis, sarana untuk mewujudkan tujuan negara, transparansi dan kontrol sosial.⁴ Soetandyo Wignjosoebroto menyatakan bahwa supremasi hukum merupakan usaha untuk menegakkan sekaligus menempatkan hukum pada posisi tertinggi, dengan tujuan untuk melindungi seluruh lapisan masyarakat yang dalam pelaksanaannya tanpa intervensi oleh dan dari pihak manapun termasuk oleh penyelenggara Negara.⁵

Salah satu pokok bahasan mengenai perwujudan supremasi hukum di Indonesia adalah terjaminnya penegakan Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut HAM). Salah satu HAM yang diatur oleh UUD NRI 1945 tertuang didalam ketentuan Pasal 28D ayat (2), yang menyebutkan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

³ Pancasila dan Alinea kedua UUD NRI 1945

⁴ Dikutip dari Anggara”**prinsip-prinsip-negara-hukum**” dalam Jurnal Cita Negara Hukum Indonesia/2008/01/12

⁵ Agus sucipto, **Pengertian Supremasi Hukum Menurut Para Ahli**, <http://www.tesishukum.com>, diakses tanggal 3 Januari 2018

Hubungan kerja menurut Zainal Asikin memiliki pengertian, Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.⁶ Dalam pelaksanaannya hubungan kerja tersebut harus berlandaskan prinsip adil dan layak sesuai dengan amanat UUD NRI 1945.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban menurut hukum. Hak merupakan kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.⁷ Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya.⁸ Hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tersebut menunjukkan adanya hubungan saling ketergantungan antara pekerja dan pengusaha.

Sekalipun hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan, tetapi hubungan tersebut cenderung lebih berat sebelah. Pekerja cenderung memiliki posisi tawar yang lebih rendah daripada pengusaha. Agar terciptanya taraf kehidupan buruh yang lebih baik, maka diperlukan adanya peran pemerintah untuk meminimalisir akibat yang ditimbulkan oleh tidak seimbangya posisi tawar pekerja dan pengusaha

⁶ Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, PT.Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.65.

⁷ Sudikno Mertokusumo, **Mengenal Hukum: Suatu Pengantar**, Liberty, Yogyakarta, 2005, hlm.41-43.

⁸ Hans Kelsen (Raisul Muttaqien), **Teori Hukum Murni, Dasar-dasar Ilmu Normatif**, Nusamedia dan Nuansa, Bandung, 2006, hlm.132.

tersebut. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan buruh adalah hukum.⁹ Demi mewujudkan perlindungan terhadap pekerja dan sebagai perwujudan amanat UUD NRI 1945, maka disahkanlah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Salah satu ketentuan yang memungkinkan diminimalisirnya hubungan yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha adalah terdapatnya ketentuan mengenai mogok kerja dalam UU Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 23 UU Ketenagakerjaan, "Mogok kerja ialah tindakan pekerja atau buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersamaan atau oleh serikat pekerja atau serikat buruh untuk memberhentikan atau memperlambat pekerjaan." Mogok kerja dapat dilaksanakan apabila pihak yang berselisih telah mengadakan suatu upaya awal yaitu apabila para pihak telah melalui perundingan Bipartit (antara 2 belah pihak) secara musyawarah yang bertujuan untuk mencapai mufakat, dilakukan oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja/serikat pekerja di pihak lain. Apabila pada perundingan tersebut tidak menemukan penyelesaian, maka masing-masing pihak mempunyai pilihan dalam mengungkapkan rasa ketidakpuasannya yakni bagi pekerja dapat dilakukan mogok kerja dan bagi pengusaha melalui penutupan perusahaan (*lock out*).¹⁰

⁹ Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT. Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2011, hlm.2.

¹⁰ Pande Sudirja S., I Ketut Markeling, I Made Pujawan, Penelitian tidak diterbitkan, **Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali**, Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, hlm 2.

Pengaturan mengenai mogok kerja diatur dalam Ketentuan Pasal 137

UU Ketenagakerjaan:

“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.”

Dari rumusan pasal diatas, mogok kerja dilakukan akibat gagalnya perundingan. Lebih lanjut dijelaskan mengenai pengertian gagalnya perundingan terecantum dalam Penjelasan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a) apabila telah dilakukannya upaya-upaya dalam perundingan terlebih dahulu namun gagal menjadi kesepakatan; atau
- b) apabila pihak pengusaha menolak untuk diajak berunding.¹¹

Menurut UU Ketenagakerjaan, apabila hal tersebut dipenuhi maka pekerja/serikat pekerja baru dapat merencanakan pengadaan pemogokan. Setelah itu pekerja atau serikat pekerja harus melalui serangkaian prosedur agar mogok yang dilakukan menjadi sah, yang mana prosedur tersebut diatur dalam Pasal 140 UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- “(1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;

¹¹Abdul R. Budiono, *Opcit*, hlm.211.

- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.”

Dari ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila perundingan telah dilaksanakan tetapi tidak terjadi kesepakatan, maka mogok kerja dapat dilakukan oleh pekerja/serikat pekerja yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang tertuang dalam ketentuan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan.

Pada saat yang bersamaan, apabila perundingan antar pekerja dan pengusaha tersebut tidak berhasil, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak baru bisa mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Kemudian bagi para pihak tersebut ditawarkan alternatif penyelesaian sengketa (konsiliasi, arbitrase, ataupun mediasi), penyelesaian perselisihan ini termasuk penyelesaian perselisihan hubungan

industrial yang sifatnya wajib.¹² Hal tersebut tercantum dalam (selanjutnya disebut UU PPHI), yaitu:

“Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.”

Dari ketentuan pasal tersebut diketahui bahwa pencatatan oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak tersebut dilakukan setelah perundingan antar para pihak gagal, hal tersebut memiliki waktu yang bersamaan dengan dibolehkannya pelaksanaan mogok kerja oleh pekerja/serikat pekerja. Dalam praktiknya, tidak ada peraturan perundang-undangan yang secara jelas dan rinci mengatur bagaimana pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung.

Pada kasus perselisihan antara PT. HARAPAN SAWIT LESTARI dengan Serikat Pekerja PT. HARAPAN SAWIT LESTARI. Pihak PT. HARAPAN SAWIT LESTARI memohon kepada PHI pada PN Pontianak agar memutus bahwa mogok kerja yang dilakukan pihak Serikat Pekerja PT. HARAPAN SAWIT LESTARI tidak sah dan memutuskan agar pihak Serikat Pekerja PT. HARAPAN SAWIT LESTARI tidak melakukan mogok kerja selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung.¹³ Hal tersebut memunculkan pertanyaan apakah mogok kerja pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung dibolehkan dan bagaimana mengenai keabsahan mogok kerja tersebut.

¹² Abdul R. Budiono, *Ibid*, hlm.206.

¹³ Putusan No.02/G/2008/PHI.PN.PTK

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan untuk penelitian ini:

Table 1.1 Orisinialitas Penelitian

No.	Nama/ Fakultas/ Asal Instansi/ Tahun Penelitian	Jenis Penelitian	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
1.	Abilowo Pratama/ Fakultas Hukum/ Universitas Brawijaya/ 2017	Skripsi	KESESUAIAN PENGATURAN SYARAT PROSEDURAL MOGOK KERJA DENGAN PRINSIP KEADILAN	<p>1. Bagaimana akibat hukum bagi mogok kerja yang dilakukan secara spontan karena gagalnya perundingan dalam Putusan MA No.58 K/PDT.SUS-PHI/2015 tentang mogok kerja di PT. Sri Perdana Rejeki Steel dan Putusan MA No.75 K/PDT.SUS-PHI/2011 tentang mogok kerja di PT. Unipack Indosystems?</p> <p>2. Apakah syarat prosedural dalam pengaturan mogok kerja telah sesuai dengan prinsip keadilan?</p>
2.	Dinar Arimbi/	Skripsi	“KEWENANGAN LEMBAGA	Apalembaga yang berwenang dalam

	Fakultas Hukum/ Universitas Brawijaya/ 2018		PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENENTUKAN KEABSAHAN MOGOK KERJA”	menentukan keabsahan putusan mogok kerja yang merupakan unsur tindak pidana jika diperselisihkan antara pengusaha dan pekerja atau buruh?
--	---	--	--	---

Berdasar tabel di atas, perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang berjudul: “KESESUAIAN PENGATURAN SYARAT PROSEDURAL MOGOK KERJA DENGAN PRINSIP KEADILAN”¹⁴ adalah penelitian yang mengkaji Bagaimana akibat hukum bagi mogok kerja yang dilakukan secara spontan karena gagalnya perundingan dalam Putusan MA No.58 K/PDT.SUS-PHI/2015 tentang mogok kerja di PT. Sri Perdana Rejeki Steel dan Putusan MA No.75 K/PDT.SUS-PHI/2011 tentang mogok kerja di PT. Unipack Indosystems, kemudia dari kajian tersebut digunakan sebagai acuan untuk mengkaji apakah syarat prosedural dalam pengaturan mogok kerja telah sesuai dengan prinsip keadilan. Sedangkan Pada penelitian ini penulis lebih menekankan pada permasalahan keabsahan dan analisis pengaturan-pengaturan mengenai mogok kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan mogok kerja pada saat proses penyelesaian perselisihan

¹⁴Abilowo Pratama, **KESESUAIAN PENGATURAN SYARAT PROSEDURAL MOGOK KERJA DENGAN PRINSIP KEADILAN** Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang, 2017

hubungan industrial berlangsung. Persamaan dari kedua penelitian tersebut adalah mengenai upaya mogok kerja.

2. Penelitian yang berjudul: “KEWENANGAN LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENENTUKAN KEABSAHAN MOGOK KERJA”¹⁵ adalah penelitian yang mengkaji mengenai lembaga apa yang berwenang dalam menentukan keabsahan putusan mogok kerja yang merupakan unsur tindak pidana jika diperselisihkan antara pengusaha dan pekerja atau buruh, penelitian tersebut menitikberatkan pada kewenangan lembaganya. Sedangkan Pada penelitian ini penulis lebih menekankan pada permasalahan keabsahan dan analisis pengaturan-pengaturan mengenai mogok kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan mogok kerja saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung. Persamaan dari kedua penelitian tersebut adalah mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus keabsahan suatu mogok kerja.

Untuk itu maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “KEABSAHAN MOGOK KERJA YANG DILAKSANAKAN SAAT PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERLANGSUNG”

B. Rumusan Masalah

¹⁵Dinar Arimbi, **KEWENANGAN LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENENTUKAN KEABSAHAN MOGOK KERJA** Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang, 2018

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang timbul adalah apakah mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung sah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis keabsahan mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian dalam penulisan hukum (skripsi) ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengetahuan terutama ilmu hukum baik secara teoritis maupun praktik. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Hukum Perdata pada umumnya dan bidang Hukum Perburuhan pada khususnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah referensi bagi penelitian mengenai Hukum Perburuhan terutama dalam

persoalan mengenai mogok kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- c. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian atau penulisan karya ilmiah di bidang hukum sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah mengenai dalam penyusunan pengaturan mengenai mogok kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia.

b. Bagi Pekerja

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat untuk sumber informasi dan pengetahuan bagi pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan dan pemahan terhadap pengaturan syarat prosedural mogok kerja.

c. Bagi Pengusaha

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan pengetahuan bagi pengusaha dalam pembuatan peraturan dan/atau membuat keputusan agar tidak menciderai hak-hak dasar pekerja/buruh

serta dapat menerima aspirasi yang ingin disampaikan oleh pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-haknya.

E. Sistematika Penulisan

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian latar belakang permasalahan yang kemudian dilanjutkan dengan orisinalitas penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi uraian tinjauan pustaka mengenai Tinjauan Umum Mogok kerja dan Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB III

METODE PENELITIAN

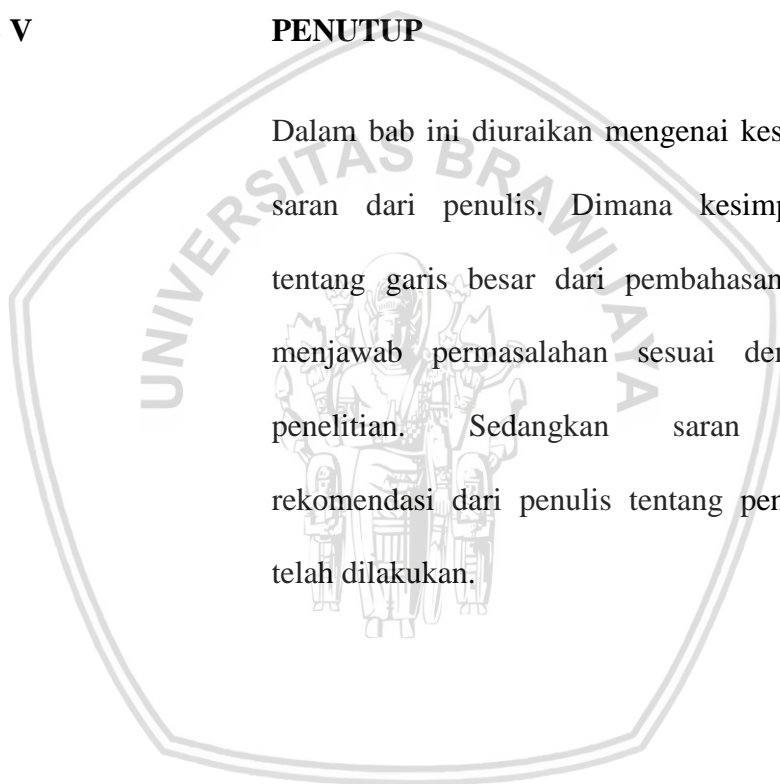
Dalam bab ini berisi uraian bagaimana penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang pada garis besarnya memuat tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, metode pengolahan dan analisis bahan hukum, serta definisi konseptual.

BAB IV**PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi hasil dari pembahasan penelitian dengan cara memaparkan hasil analisis pelaksanaan mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung.

BAB V**PENUTUP**

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan saran dari penulis. Dimana kesimpulan berisi tentang garis besar dari pembahasan yang akan menjawab permasalahan sesuai dengan tujuan penelitian. Sedangkan saran merupakan rekomendasi dari penulis tentang penelitian yang telah dilakukan.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mogok Kerja

Sebelum dijelaskan mengenai pengertian mogok kerja, terlebih dahulu akan dijelaskan secara singkat mengenai keabsahan. Menurut KBBI keabsahan memiliki pengertian sifat yang sah satau ke-sah-han.¹Keabsahan mogok kerja memiliki pengertian sesuai dengan mekanisme atau prosedur yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan. Ketentuan mogok kerja dalam hukum Indonesia diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

Dalam unsur-unsur mogok kerja yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 butir 23 jo. Pasal 137 UU Ketenagakerjaan, digaris bawahi bahwa setiap pemogokan harus dilakukan secara sah, tertib dan damai. Maksud “secara sah” adalah mogok kerja harus mengikuti ketentuan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Apabila semua prosedur dalam pasal tersebut terpenuhi maka pemogokan dianggap sah. Dalam hal tidak terpenuhi prosedur administratif terebut maka pemogokan dianggap tidak sah.²

1. Pengertian

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan mogok kerja adalah:

¹KBBI Online, “Keabsahan” <https://kbbi.kata.web.id/>, diakses tanggal 22 Juni 2018

² Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. Hlm.176

“Menghentikan kegiatan atau pekerjaan, karena adanya tuntutan yang tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan atau tempat bekerja.”³

Sedangkan menurut Black’s Law Dictionary mogok kerja didefinisikan sebagai:

*“The act of a body of workmen employed by the same master, in stopping work all together at a prearranged time, and refusing to continue until higher wages, or shorter time, or some other concession is granted to them by the employer.”*⁴

Yang terjemahan bebasnya adalah aksi yang dilakukan oleh organisasi pekerja/buruh atau perwakilan semacam itu di tempat kerja, dengan melakukan pemberhentian pekerjaan secara bersama-sama dalam waktu yang telah ditentukan, sampai tuntutan-tuntutan mereka dipenuhi oleh pengusaha. Mogok secara umum diartikan sebagai tidak mau bekerja.⁵ Dapat disimpulkan bahwa mogok kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan mereka atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.⁶

Mogok kerja merupakan tindakan pekerja yang direncanakan sekaligus dilaksanakan secara bersama-sama oleh pekerja dan/atau serikat pekerja dengan maksud untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.⁷ Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa perusahaan/majikan mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja dan/atau serikat pekerja,

³ KBBI Online, “Mogok Kerja” <http://kbbi.web.id/>, diakses tanggal 13 Maret 2018.

⁴ Black’s Law Dictionary. “Strike” <http://www.blackslawdictionary.com/Home/Default.aspx>, diakses tanggal 13 Maret 2018.

⁵ Adrian Sutedi, *Opcit.*, hlm.44.

⁶ Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, hlm.172.

⁷ Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar**, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.142.

caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat dan bukan untuk tindakan anarkis.⁸

Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban yang diatur oleh undang-undang, adapun mogok kerja merupakan hak yang diakui secara yuridis sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh.⁹ Mogok merupakan hak dasar dari buruh/pekerja yang diakui hampir di seluruh dunia sebagai salah satu cara utama bagi para buruh/pekerja atau Serikat Pekerja untuk dapat membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka, demikian pula bagi pengusaha/organisasi pengusaha.

Hak mogok merupakan hakekat dari hak untuk berorganisasi yang dilindungi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.¹⁰ Komite "ILO Freedom of Association" berpendapat bahwa hak mogok tidak hanya merupakan sarana yang sah, melainkan juga merupakan sarana yang esensial yang dimiliki kaum buruh untuk meningkatkan dan mempertahankan kepentingan sosialekonominya.¹¹

Mogok harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, sejalan dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip hukum internasional sebagaimana tercantum dalam Pasal 29 Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia yang antara lain menetapkan sebagai berikut:¹²

⁸ Agung Indrodewo, **Tesis: Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2012, hlm.57.

⁹ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.33.

¹⁰ Mohs. Syaufii Syamsudin, **Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial**, Sarana Persada, Jakarta, 2004, hlm.35.

¹¹ Aloysius Uwiyono, **Hak Mogok di Indonesia**, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm.15-16.

¹² Sunarno S.H., M.Hum., **Mogok Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Hak Buruh**, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, 2008, hlm.19-20.

- a. Setiap orang memiliki kewajiban terhadap masyarakat yang memungkinkan pengembangan pribadinya secara bebas dan penuh;
- b. Dalam pelaksanaan hak dan kebebasannya, setiap orang harus tunduk semata-mata pada pembatasan yang ditentukan oleh undang-undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan dan penghargaan terhadap hak serta kebebasan orang lain, dan untuk memenuhi syarat-syarat yang adil bagi moralitas, ketertiban, serta kesejahteraan umum dalam suatu masyarakat yang demokratis;
- c. Hak dan kebebasan ini sama sekali tidak boleh dijalankan secara bertentangan dengan tujuan dan asas Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Pengaturan mengenai mogok kerja di Indonesia diatur khusus pada Pasal 137-145 UU Ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaan mogok kerja diatur oleh Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No. 368/Kp.02.03.2002 Tahun 2002 tentang Prosedur Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*).

Mogok kerja sendiri oleh Budiono, dapat dibedakan menjadi dua macam tuntutan, yakni tuntutan normatif dan tuntutan tidak normatif. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan (termasuk yang diatur dalam kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama). Sedangkan tuntutan tidak normatif, adalah tuntutan yang tidak didasarkan ada peraturan perundang-undangan.¹³

2. Unsur-unsur Mogok Kerja

¹³Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm.176-177.

Berdasarkan definisi Pasal 1 butir 23 jo. Pasal 137 UU Ketenagakerjaan, terdapat lima unsur yang harus dipenuhi untuk dikatakan sebagai mogok kerja:¹⁴

a. Tindakan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Sebuah tindakan beru dikatakan sebagai mogok kerja apabila dilakukan oleh pekerja dan/atau serikat pekerja. Jika dilakukan oleh bukan pekerja atau serikat pekerja walaupun dilakukan untuk memperbaiki ketentuan dalam UU Ketenakerjaan atau kondisi ketenagakerjaan tidak dapat dikatakan mogok kerja.

b. Direncanakan dan Dilaksanakan Secara Bersama-sama

Maksud “bersama-sama” adalah pemogokan melibatkan lebih dari satu pekerja. Jika hanya satu pekerja maka dikatakan bukan mogok.

c. Untuk Menghentikan atau Memperlambat Pekerjaan

Tujuan mogok kerja yaitu untuk memaksa pengusaha mendengarkan menerima tuntutan pekerja/serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat pengusaha merasakan akibat proses produksi yang berhenti atau melambat.

d. Mogok Dilaksanakan Secara Sah, Tertib, dan Damai

Ketentuan ini mengarisbawahi bahwa setiap pemogokan harus dilakukan secara sah, tertib dan damai. Maksud “secara sah” adalah mogok kerja harus mengikuti ketentuan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Apabila semua prosedur dalam pasal tersebut terpenuhi maka pemogokan dianggap sah. Dalam hal tidak terpenuhi prosedur administratif tersebut maka pemogokan dianggap tidak sah.

e. Mogok Kerja Akibat Gagalnya Perundingan

Penjelasan pasal ini menegaskan, bahwa yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan

¹⁴Pasal 1 butir 23 jo. Pasal 137 UU Ketenagakerjaan

industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Penjelasan ini logis, sebab dalam kenyataannya sering terjadi buruh mempunyai keinginan atau persoalan, tetapi tidak pernah dapat merundingkannya dengan pengusaha. Jika terjadinya perundingan merupakan syarat timbulnya hak mogok kerja, maka hal ini akan merupakan kesulitan bagi buruh untuk dapat melaksanakan haknya tersebut.¹⁵

Ketentuan ini menekankan bahwa mogok kerja dapat dilakukan sebagai akibat dua situasi, yaitu:

- 1) Apabila telah dilakukan usaha-usaha perundingan terlebih dahulu namun gagal tercapai kesepakatan; atau
- 2) Apabila pihak pengusaha menolak diajak berunding.

Jadi jika belum ada perundingan atau belum pernah mengajak pengusaha melakukan perundingan, maka tidak boleh ada pemogokan. Serikat pekerja atau buruh yang akan mogok harus berunding dahulu dan baru boleh menjalankan pemogokan apabila perundingan gagal atau pengusaha menolak diajak berunding walaupun pekerja/serikat pekerja telah memintanya 2 kali berturut-turut. Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan, hanya apabila kedua hal tersebut terpenuhi maka perencanaan dan pengadaan pemogokan baru boleh dilakukan oleh pekerja.

3. Penyebab Dilaksanakannya Mogok Kerja

Mogok kerja terjadi oleh karena adanya gagalnya perundingan disebabkan oleh perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan tersebut kemudian diupayakan penyelesaiannya dengan mengadakan perundingan, namun kemudian gagal menemui kesepakatan. Salah satu contoh hal yang diperselisihkan adalah tentang kepentingan yang

¹⁵Abdul R. Budiono, *Opcit.*, hlm.211.

terdapat dalam hubungan kerja. Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang dituntut oleh pekerja kepada pihak majikan atau menurut perumusan di atas “pertentangan berhubung dengan tidak adanya kesepakatan mengenai syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan”.¹⁶

Mogok kerja diawali mula-mula dengan adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha di dalam suatu perusahaan. Perselisihan tersebut dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dari keempat obyek terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut, tidak ditemukan adanya perselisihan mengenai mogok kerja, akan tetapi dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial ada kalanya diikuti dengan tindakan mogok kerja. Fenomena ini merupakan peristiwa hukum yang tidak mudah dihindari. Setidak-tidaknya ada 3 (tiga) penyebabnya, yaitu:¹⁷

- a. Belum terlaksananya hubungan kemitraan di tempat kerja. Dilihat dari sisi pengusaha, hal ini merupakan akibat sikap pengusaha yang memandang buruh hanya sebagai faktor produksi serta hanya berorientasi mencari keuntungan semata. Dari segi buruhnya, belum berjalannya hubungan kemitraan di tempat kerja ini disebabkan oleh kurangnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dari buruh terhadap perusahaan dimana buruh bekerja. Buruh cenderung untuk mendapatkan upah yang besar tanpa harus bekerja keras.
- b. Kegagalan perundingan yang dilakukan oleh para pihak dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi akibat ketiadaan komunikasi yang baik dan efektif. Hal ini disebabkan oleh belum adanya lembaga-lembaga yang berfungsi sebagai forum komunikasi dimana partisipasi kaum buruh dapat dilaksanakan.

¹⁶Abdul Khakim, *opcit.*, hlm. 176.

¹⁷Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, hlm.97.

- c. Lamanya proses penyelesaian perburuhan yang tercermin dalam mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana diatur di dalam undang-undang. Sekalipun sudah diatur secara normatif di dalam UU PPHI yang membatasi waktu penyelesaian sengketa selama 140 hari, masalah mekanisme yang lama prosesnya tetap ada.

4. Syarat sah dan Prosedur Mogok Kerja

Rumusan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan”.

Sah memiliki pengertian, mengikuti prosedur yang diatur oleh UU. Tertib dan damai memiliki pengertian, tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat. Akibat gagalnya perundingan memiliki pengertian, upaya perundingan yang dilaksanakan menemui jalan buntu dan gagal mencapai kesepakatan atau perusahaan menolak untuk melakukan perundingan, meskipun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari.¹⁸

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum atau membahayakan keselamatan orang lain.¹⁹

Sedangkan syarat administratif yang wajib terpenuhi agar mogok kerja dikatakan sah adalah:”

¹⁸ Elok Hikmawati, **Mogok Kerja dan Lock out**, http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-paper-6784-K-11_Mogok_Kerja_dan_Lock_Out.pdf, diakses tanggal 14 Maret 2018

¹⁹ Pasal 139 UU Ketenagakerjaan

- (1) Sekurang-kurangnya pada waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) yang dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus atau wajib melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja atau serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Pada hal mogok kerja wajib dilakukan oleh pekerja atau buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja atau buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Pada hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja atau buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja atau buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.”²⁰

5. Mogok Kerja yang tidak Sah

Mogok kerja merupakan hak bagi pekerja atau serikat pekerja sehingga mendapat perlindungan melalui ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana. Jika mogok yang dilakukan oleh pekerja/buruh tidak sah, maka tidak ada perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja atau serikat pekerja. Mogok kerja yang tidak sah disebutkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 232 tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah. Kualifikasi mogok kerja yang tidak sah adalah sebagai berikut:

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau

²⁰Pasal 140 UU Ketenagakerjaan

- c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU No.13 /2003 tentang Ketenagakerjaan.²¹

Selain itu, mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah.²²

B. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian dan Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²³

Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). UU PPHI terdiri dari 8 BAB dan 126 Pasal dengan sistematika sebagai berikut:

²¹Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 232 tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah

²²*Ibid.*, Pasal 5

²³Pasal 1 angka 1 UU PPHI

- a. Bab I (Pasal 1–5) tentang Ketentuan Umum berisikan definisi dan ruang lingkup secara umum;
- b. Bab II (Pasal 6–54) tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Penyelesaian Bipatrit, Konsiliasi, Mediasi, dan Arbitrase);
- c. Bab III (Pasal 55-80) tentang Pengadilan Hubungan Industrial (Ruang Lingkup PHI, Hakim, Panitera, Panitera Pengganti PHI secara Umum);
- d. Bab IV (Pasal 81–115) tentang Penyelesaian Perselisihan Melalui PHI (Hukum Acara dalam PHI, Pengambilan Putusan, dan Upaya Hukum Kasasi);
- e. Bab V (Pasal 116–122) tentang Sanksi Administrasi dan Ketentuan Pidana (bagi Mediator, Panitera, Konsiliator, Arbiter);
- f. Bab VI (Pasal 123) tentang Ketentuan Lain-lain;
- g. Bab VII (Pasal 124) tentang Ketentuan Peralihan;
- h. Bab VIII (Pasal 125-126) tentang Ketentuan Penutup (Tidak Berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta).

2. Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial

a. Penyelesaian Sukarela

Berdasarkan kesepakatan antara majikan dengan serikat buruh, mereka dapat menyerahkan perselisihan kepada juru pemisah untuk diselesaikan secara arbitrase

(perwasitan). Ini merupakan arbitrase sukarela (*voluntary Arbitration*). Menyerahkan perselisihan tersebut kepada pegawai perburuhan dimaksudkan, supaya pegawai perburuhan tersebut memberikan perantaraan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Penyelesaian perselisihan kepada juru pemisah dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak di depan hadapan pegawai atau panitia daerah tersebut.²⁴

Dalam perselisihan hubungan industrial yang melalui arbitrase (penyelesaian secara suka rela) tentunya juga akan dapat menyelesaikan perselisihan secara cepat dan mudah sehingga tidak heran kalau Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menentukan adanya penyelesaian perselisihan melalui forum ini.²⁵

b. Penyelesaian Wajib

Setiap timbul perselisihan hubungan industrial hanya ada tiga kemungkinan penyelesaian:

- 1) perundingan;
- 2) menyerahkannya kepada juru pemisah atau dewan pemisah;
- 3) menyerahkannya kepada pegawai perburuhan untuk menjadi perantara.

Fungsi juru pemisah atau dewan pemisah dengan pegawai perburuhan dapat dikatakan sama, yakni menjadi perantara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang timbul. Bedanya, kalau pada yang disebutkan pertama bersifat sukarela, artinya diserahkan atau tidaknya perselisihan hubungan industrial tersebut kepada juru pemisah atau dewan pemisah tersebut benar-benar tergantung dari keinginan para pihak. Sedangkan pada yang disebutkan

²⁴Abdul R. budiono, *Opcit.*, hlm.204.

²⁵Zaeni Asyhadie, **Peradilan Hubungan Industrial**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm.143-144.

terakhi bersifat wajib, artinya apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan dan para pihak tidak bermaksud menyerahkan dan para pihak tidak bermaksud menyerahkan perselisihan mereka kepada juru pemisah atau dewan pemisah, maka mereka harus menyerahkannya kepada pegawai perburuhan untuk menjadi perantara pada perselisihan tersebut.²⁶

3. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.²⁷ Perselisihan Hubungan Industrial secara terbagi sebagai berikut:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²⁸ Menurut Lalu Husni, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang

²⁶Abdul R Budiono, *Op cit.*, hlm.206.

²⁷Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.178.

²⁸Pasal 1 angka 2 UU PPHI

telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan undang-undang yang berlaku.²⁹

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³⁰ Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.³¹

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja timbul dikarenakan tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.³² Rumusan pasal ini bersifat tidak memihak, hal ini tampak dari frasa “yang dilakukan oleh salah satu pihak” yang memiliki pengertian bahwa hal tersebut bisa dilakukan oleh pihak pengusaha ataupun pihak buruh.³³

d. Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam Satu Perusahaan

²⁹Lalu Husni, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan**, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.43.

³⁰Pasal 1 angka 3 UU PPHI

³¹Lalu husni, *Opcit.*, hlm. 44.

³²Pasal 1 angka 4 UU PPHI

³³ Abdul R. Budiono, *Loc.cit.*, hlm.220.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.³⁴

4. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU PPHI, yaitu:

a. Bipartit

Berdasarkan UU PPHI Pasal 1 angka 10 perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7.³⁵ Pasal 3 UU PPHI menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimualinya perundingan. Apabila jangka waktu tiga puluh hari para pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan, hasil perundingan harus dituangkan ke dalam perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut menurut KUHPerdara Pasal 1385 akan mengikat para pihak sebagai undang-undang, dan menurut Pasal 7 ayat (2) UU PPHI perjanjian bersama

³⁴ Pasal 1 angka 5 UU PPHI

³⁵ Asri Wijayanti, *Opcit.*, hlm.185.

tersebut harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Sebaliknya dalam hal penyelesaian secara bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan.

Setelah pencatatan perselisihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan selanjutnya wajib menawarkan kepada para pihak untuk bersepakat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka perselisihan mereka akan dilimpahkan penyelesaiannya kepada mediator.

b. Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.³⁶

c. Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk

³⁶Pasal 1 angka 13

menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.³⁷ Sedangkan arbiter sendiri adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

d. Mediasi

Mediasi Adalah “Suatu proses negoisasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang tidak memihak dan netral yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak”³⁸ Mediasi dilakukan pada penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.³⁹

Dalam Menyelesaikan perselisihan sehingga dapat memaksimalkan hasil yang diharapkan diperlukan waktu yang tepat untuk melakukan mediasi. Waktu Yang tepat dalam melakukan mediasi ketika:

- 1) Hubungan Antara pihak-Pihak yang tegang tapi harus tetap berlanjut terjadi miskomunikasi sehingga diperlukan seorang ahli yang netral untuk memfasilitasi komunikasi kembali.

³⁷Pasal 1 angka 15 UU PPHI

³⁸ Rachmadi Usman, **Pilihan Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.240.

³⁹Pasal 1 angka 11 UU PPHI

- 2) Kehadiran Seorang pihak ketiga yang netral dapat merubah dinamika hubungan antara pihak yang berselisih.
- 3) Pihak-Pihak yang berselisih menunjukkan kesediaan mereka untuk menyelesaikan dan mengkaji kembali posisi mereka.
- 4) Pihak-Pihak yang berselisih tertarik untuk mengadakan keputusan yang akan dihasilkan.⁴⁰

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial ialah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Rumusan ini menunjukkan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.⁴¹

Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) tingkat pertama perselisihan hak;
- 2) tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh/pekerja dalam suatu perusahaan.⁴²

⁴⁰Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, **Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik**, PT. Alumni, Bandung, 2011, hlm.61.

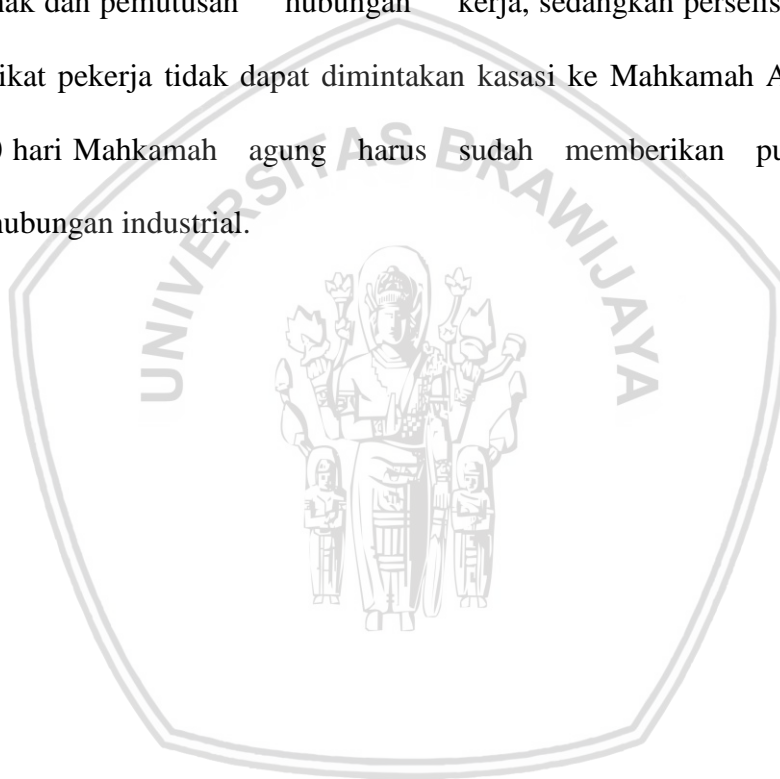
⁴¹Abdul R. Budiono, *Op cit.*

⁴²Pasal 56 UU PPHI

Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial pada hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus oleh UU PPHI.⁴³

f. Upaya Hukum

Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dikenal lembaga banding, hanya dikenal lembaga kasasi. Kasasi hanya dapat dilakukan untuk jenis perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Selambat-lambatnya 30 hari Mahkamah agung harus sudah memberikan putusan mengenai perselisihan hubungan industrial.



⁴³ Abdul R. Budiono, *Opcit.*, hlm.227.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Peter Mahmud, Penelitian hukum adalah suatu proses menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum dengan tujuan menjawab isu hukum yang dihadapi.¹ Metode penelitian hukum merupakan cara kerja peneliti yang salah satunya ditandai dengan penggunaan metode. Secara harfiah metode diartikan sebagai suatu jalan yang harus ditempuh atau membuat penyelidikan atau penelitian berlangsung menurut suatu rencana tertentu.² Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa, metode penelitian hukum merupakan suatu cara atau langkah yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.³

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian normatif atau yang biasa disebut dengan istilah studi hukum dalam buku (*law in book*). Jenis penelitian yuridis normatif digunakan untuk mengkaji penerapan norma yang berlaku dalam hukum positif.⁴ Penelitian hukum seperti itu dapat dikatakan sebagai; *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials*.⁵

1 Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hlm.35.

2 Johnny Ibrahim, **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia Publishing, Malang, 2006, hlm.35.

3 Abdulkadir Muhammad, **Hukum dan Penelitian Hukum**, PT Citra Aditya Bakri, Bandung, 2004, hlm.57.

4 Johnny Ibrahim, *Op cit.*, hlm.295.

5 *Ibid.*

Penelitian ini berupaya untuk menganalisis pengaturan mengenai mogok kerja dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut disebabkan adanya permasalahan yang timbul, yaitu dalam ketentuan Pasal 4 UU PPHI, pencatatan oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak (pihak pekerja ataupun pengusaha) dilakukan setelah perundingan antar para pihak gagal, hal tersebut memiliki waktu yang bersamaan dengan dibolehkannya pelaksanaan mogok kerja oleh pekerja/serikat pekerja yang terdapat dalam ketentuan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, tidak ada peraturan perundang-undangan yang secara jelas dan terperinci mengatur bagaimana pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung atau apakah mogok kerja tersebut boleh dilakukan selama proses perselisihan sedang berlangsung.

B. Pendekatan Penelitian

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Suatu penelitian normatif harus menggunakan pendekatan per-UUan, karena yang akan diteliti ialah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus suatu penelitian.⁶ Untuk itu menurut Haryono sebagaimana dikutip oleh Jhonny Ibrahim, peneliti harus melihat hukum sebagai suatu sistem tertutup yang mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- a. *Comprehensive* artinya norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait anatar satu dengan yang lain secara logis;

⁶*Ibid.*, hlm.302.

b.*All-Inclusive* bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak akan ada kekurangan hukum;

c.*Systematic* bahwa disamping saling bertautan antara satu dan yang lain, norma-norma hukum tersebut juga harus tersusun secara hirarkis.⁷

Pendekatan perundang-undangan menelaah semua undang-undang yang mengatur mengenai isu yang diteliti. Selain itu pendekatan tersebut juga meneliti mengenai konsistensi antara suatu peraturan perundang-undangan terhadap peraturan perundang-undangan lainnya.⁸ Pendekatan ini digunakan oleh penulis untuk menganalisis ada tidaknya benturan filosofis antara pengaturan mengenai mogok kerja dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Bahan hukum akan dianalisis untuk mengetahui makna yang terkandung dalam istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan per-uan secara konsepsional, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik putusan-putusan hukum. Hal itu dilakukan melalui dua pemeriksaan, pertama sang peneliti berusaha memperoleh makna baru yang terkandung dalam aturan hukum yang

⁷*Ibid.*, hlm.303.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Opcit.*, hlm.133.

bersangkutan. Kedua menguji istilah-istilah hukum tersebut dalam praktik melalui analisis terhadap putusan-putusan hakim.⁹

Pada penelitian ini penulis menganalisis makna yang dikandung dalam peraturan perundang-undangan mengenai mogok kerja dan perselisihan hubungan industrial secara konsepsional, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hakim. Terutama mengenai kasus-kasus yang telah diputus sebagaimana yang bisa dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian, yaitu perkara penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait mogok kerja.¹⁰ Dalam hal ini peneliti mengkaji Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Pontianak, yaitu PutusanNo.02/G/2008/PHI.PN.PTK.

C. Jenis Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer yakni peraturan perundang-undangan, keputusan menteri dan peraturan terkait lainnya, meliputi:
 - a. Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 nomor 14);
 - b. Pasal 137 jo. Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (*Lembaran Negara* Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan *Lembaran Negara* Republik Indonesia Nomor 4279);

⁹ Jhonny Ibrahim, *Opcit.*, hlm.310.

¹⁰ Jhonny Ibrahim, *Opcit.*, hlm.321.

- c. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
- d. Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 mengenai Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah;
- e. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No.368.Kp.02.03.2002 Tahun 2002 mengenai Prosedur Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*);
- f. Putusan Pengadilan Negeri Pontianak No.02/G/2008/PHI.PN.PTK.

2. Bahan hukum Sekunder

Pada penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder yang digunakan untuk memberikan penjelasan atau keterangan lanjutan dari bahan hukum primer, meliputi:

- a. Bahan Pustaka atau Literatur;
- b. Bahan-bahan dari hasil seminar dan artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti;
- c. Hasil penelitian sebelumnya;
- d. Pendapat atau teori para ahli dan praktisi.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk, informasi terhadap kata -kata yang butuh penjelasan lebih lanjut, yaitu:

- a. Kamus Besar Bahasa Indonesia
- b. Kamus Hukum

D. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian ini, meliputi:

1. Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya;
2. Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
3. Akses Internet.

E. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Teknik penelusuran bahan hukum pada penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Penelusuran bahan hukum menggunakan studi kepustakaan dan akses internet.¹¹ Peneliti berupaya mengumpulkan bahan-bahan atau informasi mengenai masalah yang diteliti tersebut dari buku-buku, jurnal ilmiah, dan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan mogok kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akses internet

¹¹Bambang Waluyo, **Penelitian Hukum dalam Praktek**, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm.2.

dilakukan terhadap laman internet yang berisi jurnal hukum ataupun artikel ilmiah.

F. Teknik Analisis Bahan Hukum

Di dalam penelitian hukum normatif, pengelolaan data hakikatnya guna mengadakan sistemasi terhadap bahan-bahan tertulis.¹² Teknik analisis yang digunakan penulis adalah teknik interpretasi yang memiliki tujuan untuk mengetahui maksud atau tujuan yang terkandung dalam suatu teks.¹³ Hasil analisis bahan hukum akan diinterpretasikan menggunakan metode interpretasi gramatikal dan sistematis dengan melihat dan memahami peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Keabsahan Mogok Kerja Yang Dilaksanakan Saat Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berlangsung.

G. Definisi konseptual

1. Keabsahan

Keabsahan memiliki pengertian sifat yang sah atau kesahan. Keabsahan mogok kerja memiliki pengertian sesuai dengan mekanisme atau prosedur yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan. Keabsahan mogok kerja yang diteliti pada penelitian ini adalah keabsahan mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan berlangsung.

¹²Peter Mahmud Marzuki, *Op cit.*, hlm.251.

¹³Jazim Hamidi, **Hermeneutika Hukum**, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm.19.

2. Mogok kerja

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau buruh dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

2. Perselisihan hubungan industrial

Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

3. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah proses yang ditempuh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial setelah gagalnya perundingan.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. KEABSAHAN MOGOK KERJA PADA PUTUSAN PENGADILAN NEGERI PONTIANAK NO.02/C/2008/PHI.PN.PTK

1. KRONOLOGI KASUS PADA PUTUSAN PENGADILAN NEGERI PONTIANAK NO.02/G/2008/PHI.PN.PTK

Pada awal pembahasan ini penulis akan menguraikan substansi dan kronologi kejadian yang telah dimuat dalam Putusan No.2/C/2008/PHI.PN.PTK., berikut uraiannya:

a. Posisi Kasus

- Perkara antara PT. HARAPAN SAWIT LESTARI (selaku pihak PENGGUGAT) melawan SERIKAT PEKERJA PT. HARAPAN SAWIT LESTARI (selaku pihak TERGUGAT)
- Bahwa pada tanggal **1 Desember 2005**, Manajemen PT. Harapan Sawit Lestari mengeluarkan surat pemberitahuan kepada seluruh karyawan bahwa telah terjadi peralihan manajemen yaitu PT. Harapan Sawit Lestari Pacific Rim Palm Oil (PRPOL) menjadi PT. Harapan Sawit Lestari Temasek Plantation (CTV) Holding. Isi surat pemberitahuan tersebut adalah sebagai berikut:
 - a. Terhitung mulai tanggal **1 Nopember 2005** PT. Harapan Sawit Lestari Pacific Rim Palm Oil (PRPOL) telah diambil kepemilikannya oleh investor dari Amerika Serikat yaitu Cargil Temasek Plantation.
 - b. Seluruh asset termasuk karyawan beralih dibawah manajemen investor yang baru, dimana tidak ada pengurangan/ reduksi karyawan
 - c. Jika terjadi perubahan system dan prosedur oleh manajemen baru akan disosialisasikan dan diaplikasikan dengan memperhatikan situasi dan kondisi.

- d. Dihimbau agar seluruh karyawan tetap bekerja dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab seperti biasanya.
- e. Jika ada yang merasa kurang jelas atau memerlukan penjelasan sehubungan dengan peralihan manajemen tersebut di atas, dapat menyampaikannya ke Manajer Departemen masing-masing dan atau melalui Departemen HRD paling lambat sampai tanggal **31 Desember 2005** masalah kepemilikan atau pengalihan Manajemen.
- f. Diluar batas waktu tersebut dalam point (5) maka segala sesuatu yang berkaitan dengan pertanyaan dan permohonan dalam bentuk apapun dikategorikan diluar konteks perubahan kepemilikan perusahaan atau peralihan manajemen. (Bukti P-1 fotokopi surat tentang pemberitahuan New Investor Cargill Temasek Plantation kepada Karyawan PT.HSL/PUK SP.PT.HSL, tertanggal 1 Desember 2005)
- Bahwa atas pengumuman Penggugat dan kesempatan untuk menentukan sikap yang diberikan oleh Penggugat tersebut, dalam kurun waktu antara tanggal **1-31 Desember 2005**, karyawan yang tidak menghendaki bergabung dengan manajemen baru dan mengundurkan diri sebanyak 300 (tiga ratus) orang dan atas pengunduran diri tersebut Penggugat telah membayar hak-hak Karyawan sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. (Bukti P-2a, P-2b, P-2c, P-3a, P-3b, P-3c, P-16 tentang Pengunduran diri karyawan)
 - Sedangkan pihak Tergugat berpendapat bahwa, pihak Tergugat tidak pernah menerima surat dari Pengugat tertanggal **1 Desember 2005** mengenai surat pemberitahuan kepada seluruh karyawan bahwa telah terjadi peralihan manajemen perusahaan sebagaimana yang dimaksud oleh pihak Penggugat. Pihak tergugat baru menerima surat tersebut pada tanggal **8 Desember 2007**, yaitu pada saat pertemuan klarifikasi Penggugat terhadap

- Tergugat. (Bukti T-9 fotokopi dari fotokopi tentang Pemberitahuan New Investor CTP tertanggal 1 Desember 2005)
- Pihak Tergugat juga berpendapat bahwa sejak terjadinya polemik antara Penggugat dan Tergugat, tidak pernah terjadi proses pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud oleh pihak Penggugat. Menurut Tergugat pengunduran diri yang dimaksud oleh Penggugat tersebut (yang terjadi sepanjang tahun 2005-2008) merupakan pengunduran diri biasa, bukan pengunduran diri karena alasan manajemen perusahaan sudah dialihkan dikarenakan surat pemberitahuan dari Penggugat. Yang mana surat pemberitahuan dari Penggugat tertanggal 1 Desember 2005 baru disampaikan kepada seluruh karyawan perusahaan pada tanggal 8 September 2007.
 - Bahwa Tergugat disamping sebagai Pengurus Serikat Pekerja di tempat perusahaan Penggugat adalah juga berstatus sebagai karyawan, dengan bertindak untuk dan atas nama karyawan PT. HSL mengirim surat kepada Penggugat melalui surat tanggal **28 Agustus 2007 dan 5 September 2007**, intinya meminta klarifikasi atas ketidakjelasan terjadinya pengalihan perusahaan dari PT. HSL PRPOL ke PT. HSL.CTP. (Bukti T-4 fotokopi dari fotokopi Surat Tentang Mohon Klarifikasi tentang Pengalihan Perusahaan dari PT. HSL PRPOL ke PT. HSL CTP tertanggal 28 Agustus 2007)
 - Bahwa Tergugat disamping meminta klarifikasi atas pengalihan perusahaan Penggugat juga menuntut agar seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Penggugat di PHK seluruhnya/ massal dan dibayarkan uang pesangon dan turunannya sesuai Pasal 163 ayat (2) dan dipekerjakan kembali seperti yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan lain (Harapan Hibrida Kalbar Timur) yang terjadi Pada Bulan Juli 2007, dimana lokasinya berdekatan dengan perusahaan Penggugat, yang dalam proses peralihan manajemen tersebut perusahaan langsung melakukan PHK kepada seluruh karyawan dan dipekerjakan kembali. (Bukti T-5 fotokopi surat tentang Menindak lanjuti Surat

SP.PT.HSL Manis Mata tentang Klarifikasi tentang Pengalihan Perusahaan dari PT. HSL PRPOL ke PT. HSL CTP tertanggal 5 September 2007 dan Bukti T-6 fotokopi dari fotokopi tentang Penjelasan peralihan PT. HSL PRPOL ke PT.HSL CTP tertanggal 6 September 2007)

- Bahwa menurut Penggugat pada tanggal **8 September 2007** telah memberikan klarifikasi tentang penggantian manajemen perusahaan. Penggugat bersama dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Ketapang (selanjutnya disebut Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang) telah mengeluarkan pendapat bahwa dalam hal peralihan kepemilikan perusahaan dari PT.HSL PRPOL ke PT.HSL.CTV telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tidak melanggar hukum atau perundangan yang berlaku di Republik Indonesia.(Bukti P-5a fotokopi surat tentang Panggilan Dinas I dari Kadisnakertrans dan Kessos Kab. Ketapang tertanggal 25 Oktober 2007) serta (Bukti T-8 fotokopi dari fotokopi tentang penjelasan Disnakertrans kepada PUK SP PT.HSL terkait peralihan Manajemen tertanggal 8 September 2007)
- Bahwa pada tanggal **8 September 2007**tersebut juga telah dilakukan perundingan Tripartit bertempat di ruang rapat perusahaan Penggugat, dengan dimediasi oleh Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang, Penggugat maupun petugas Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang telah memberikan klarifikasi kepada Tergugat mengenai peralihan kepemilikan PT.HSL PRPOL ke PT.HSL CTP sebagaimana dijelaskan oleh Kasub Pengawasan Dsnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang dalam resume pertemuan tersebut, sebagai berikut:

- a. Tidak ada PHK karyawan yang harus melibatkan PUK serikat pekerja, karena yang terjadi adalah karyawan mengundurkan diri atau menyatakan tidak bersedia bergabung dengan manajemen yang baru yakni PT.HSL CTP.

- b. Aturan main atau ketentuan yang berlaku terkait dengan perubahan status, penggabungan dan peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan diatur dalam Pasal 163 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan.
- c. Dalam kaitannya dengan peralihan dari manajemen PT.HSL PRPOL ke PT. HSL.CTP, karyawan tidak bisa meminta agar cara penyelesaian hak karyawan mengikuti kebijakan internal perusahaan tetangga, karena PT.HSL.CTP tidak melakukan PHK terhadap karyawannya sebagaimana disebutkan dalam surat pemberitahuan kepada seluruh karyawan. (Bukti P-4 fotokopi dari fotokopi surat tentang Risalah Penjelasan Disnakertrans kepada PUK SP.PT.HSL tertanggal 8 September 2007)
- Bahwa Tergugat tidak menerima hasil pertemuan meskipun telah dijelaskan oleh Penggugat dan Pegawai Disnakertrans dan Kessos Kab. Ketapang dan Tergugat mengajak Penggugat agar melakukan perundingan kembali. Ajakan Tergugat tersebut oleh Penggugat agar disikapi melalui surat No.025/HRD-HSLG/GM/IX/2007, tanggal **24 September 2007** perihal tanggapan atas surat pengurus serikat pekerja: “Penawaran Perundingan” karena menurut Penggugat klarifikasi yang telah disampaikan oleh pihak Penggugat dan Pegawai Disnakertrans dan Kessos Kab. Ketapang sudah jelas dan menjawab permasalahan. Akibat dari penolakan penawaran perundingan oleh Penggugat, Tergugat mengirim surat kepada Penggugat, melalui surat No.21/SP.PT.HSL/MM/X/2007, tanggal **17 Oktober 2007** perihal akan melakukan mogok kerja (Bukti T-11 fotokopi dari fotokopi tentang Tanggapan atas Surat Pengurus Serikat Pekerja “Penawaran Perundingan tertanggal 24 September 2007)
 - Sedangkan menurut Tergugat yang merasa perundingan tersebut harus dilakukan, mengajak pihak Penggugat untuk melakukan perundingan sebanyak 2 (dua) kali namun

tidak dikabulkan oleh pihak Penggugat. Tergugat menawarkan kesepakatan, yaitu: 1. Pihak Penggugat tidak diperkenankan untuk mengintimidasi Tergugat dan seluruh karyawan perusahaan; 2. Selama Penggugat tidak mengintimidasi Tergugat, maka Tergugat dan seluruh Karyawan tidak diperkenankan untuk melakukan mogok kerja. Tawaran tersebut tidak diterima Penggugat yang membuat Pihak Tergugat merasa perlu diadakannya mogok kerja. (Bukti T-10 fotokopi tentang Penawaran Perundingan tertanggal 18 September 2007, Bukti T-12 fotokopi tentang Penawaran Perundingan yang ke-2 tertanggal 28 September 2007, Bukti T-14 fotokopi tentang pemberitahuan mogok kerja tertanggal 17 Oktober 2007, Bukti T-15 fotokopi tentang tanggapan tentang pemberitahuan mogok kerja tertanggal 22 Oktober 2007)

- Bahwa surat Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang NO.5601/101/TKTS-C/2007, tanggal **22 Oktober 2007** perihal pertimbangan hukum terhadap rencana mogok kerja, menyatakan mogok kerja yang akan dilakukan oleh Tergugat tidak sah karena tidak memenuhi unsur-unsur yang telah diatur dalam ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu tidak mencantumkan jam berakhir mogok kerja, alasan yang menjadi tuntutan dilakukannya mogok kerja. Serta tidak bertanggungjawab bila terjadi tindakan anarkis. Pihak Penggugat pada tanggal tanggal **22 Oktober 2007** juga telah mengeluarkan himbauan kepada seluruh karyawan melalui memo yang intinya agar tidak melakukan mogok kerja dengan alasan mogok kerja tidak sah karena bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, dan meminta agar karyawan bekerja seperti biasa. (Bukti P-9 fotokopi surat tentang Pertimbangan Hukum Terhadap Mogok Kerja dari Disnakertrans dan Kessos Kab. Ketapang dan Bukti P-10 fotokopi surat tentang Memo Penggugat kepada Tergugat agar tidak melakukan mogok tertanggal 22 Oktober 2007)

- Bahwa menurut pihak Penggugat, Tergugat tidak mengindahkan larangan mogok kerja dari Instansi yang Bertanggungjawab Dibidang ketenagakerjaan dan Penggugat tersebut karena dinyatakan tidak sah dan diperintahkan untuk melaksanakan pekerjaan seperti biasa, namun Tergugat tetap mengajak seluruh karyawan melakukan mogok kerja pada tanggal **25 Oktober 2007** yang dipertegas lagi melalui surat nomor 023/SP-PT.HSL/MM/X/2007, tanggal **22 Oktober 2007** perihal penegasan mogok kerja.(Bukti P-8b fotokopi surat tentang Hal Penegasan Mogok Kerja dari Tergugat tertanggal 22 Oktober 2007)
- Sedangkan pihak Tergugat berpendapat bahwa mogok kerja dilakukan dengan cara yang sah, tertib, dan damai sesuai ketentuan Pasal 142 jo. Pasal 139 jo. Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Dimana mogok yang dilakukan karena akibat gagalnya perundingan. Pihak Tergugat juga berpendapat bahwa masyarakat sekitar tidak merasa terganggu dengan dilakukannya aksi mogok oleh Tergugat, dikarenakan mogok kerja dilakukan dengan kondusif. (Bukti T-30 sampai T-32 fotokopi surat Pernyataan dari Masyarakat, Petani Palsma KKPA, tokoh masyarakat, tokoh adat dan tokoh agama yang menyatakan tidak merasa resah maupun terganggu akibat mogok kerja yang dilakukan pihak Tergugat)
- Bahwa pada tanggal **25-27 Oktober 2007** Tergugat dengan mengajak karyawan tetap melakukan aksi mogok kerja.
- Bahwa pada tanggal **29 Oktober 2007** dilakukan mediasi/perundingan oleh Mediator Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang yang dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat Bersama tim perundingan yang berjumlah 15 (lima belas) orang.
- Bahwa sebagaimana tercantum dalam risalah perundingan tanggal **29 Oktober 2007** telah terjadi kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat bahwa Tergugat tidak melakukan pemogokan kerja lagi selama proses penyelesaian perselisihan PHK tersebut. Tetapi

ternyata pada tanggal **29 Desember 2007– 2 Januari 2008** Tergugat melakukan pemogokan lagi. Jelaslah tindakan Tergugat ini telah melanggar apa yang telah disepakati bersama dalam risalah perundingan tersebut. Akibat tindakan mogok kerja Tergugat menimbulkan kerugian pada pihak Penggugat dan menimbulkan keresahan pada masyarakat sekitar. (Bukti P-5b sampai P-5d fotokopi syrat tentang risalah perundingan antara penggugat, Tergugat, Disnakertrans dan Kessos Ketapang tertanggal 29 Oktober 2007)

- Sedangkan menurut pihak Tergugat risalah perundingan tersebut hanya memuat pendapat para pihak dan tidak ada kesepakatan untuk tidak melakukan aksi mogok kerja. Perundingan pada tanggal **29 Oktober 2007** tersebut tidak menghasilkan kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat.
- Bahwa selanjutnya Mediator Disnakertrans dan kessos Kab.Ketapang mengeluarkan anjuran No.567/1285/TKTKS-C/2006 tanggal **6 Nopember 2007**.
- Tergugat berpendapat bahwa isi anjuran tersebut tidak dapat diterima, karena anjuran tersebut menyatakan bahwa “Agar Pihak Pengusaha PT. Harapan Sawit Lestari Temasek Plantation tidak membayar upah pekerja selama melakukan mogok kerja dst.” Merupakan anjuran yang keliru, diskriminatif, dan bertentangan dengan undang-undang. Karena merupakan hak bagi Tergugat untuk mengetahui isi dari perjanjian pengambil alihan perusahaan tempatnya bekerja oleh perusahaan lain, karena hal tersebut merupakan hak normative Tergugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.
- Bahwa berdasarkan Surat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak nomor W17-U1/1774/PHI.01.06/XI/2007, tanggal **30 Nopember 2007** perihal penjelasan terhadap permohonan untuk diterbitkan penetapan sah tidaknya mogok kerja pekerja PT.HSL, sebagaimana pada butir pertama surat tersebut diatas, disebutkan”

.....,, maka pedoman atau standar yang harus dipatuhi secara hukum dalam melakukan penilaian sah atau tidaknya suatu tindakan mogok kerja oleh buruh, saudara atau Kepala Instansi terkait, termasuk pimpinan perusahaan itu sendiri dapat memberikan perbandingan apakah telah memenuhi unsur-unsur yang secara limitatif telah ditentukan dalam undang-undang dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.....dst”. (Bukti P-12 fotokopi surat dari ketua PHI pada PN

Pontianak Nomor W 17-UI/1774/PHI.01.06/XI/2007 tertanggal 30 Nopember 2007)

- Bahwa menurut pihak Penggugat, demi terciptanya kepastian hukum atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diamanatkan oleh UU PPHI serta tidak terjadi kerugian yang lebih besar lagi dipihak Penggugat maupun mitra usaha penggugat, untuk itu Penggugat meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar dapat menegeluarkan Putusan Sela yang memerintahkan Tergugat tidak melakukan mogok kerja selama proses hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung.
- Sedangkan menurut Tergugat permintaan Penggugat tersebut merupakan dalil yang keliru, tidak benar dan tidak berdasarkan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Karena mogok kerja merupakan hak dasar Karyawan/Pekerja/Buruh perusahaan, yang dijamin oleh Undang-undang (Pasal 137-145 UU Ketenagakerjaan). Disamping itu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak dalam suratnya Nomor: W 17-UI/1774/PHI.01.06/XI/2007 tertanggal 30 Nopember 2007, secara tegas menyatakan bahwa:
“bahwa tegsanya Pengadilan tidak diberikan wewenang oleh Undang-undang atau suatu peraturan hukum untuk menerbitkan penetapan sah atau tidaknya suatu tindakan mogok kerja telah ditentukan dalam Undang-undang dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia”.

- Penggugat menolak anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang, sesuai surat No.198/HSL-GA/XII/2007, tanggal **1 Desember 2007**.
- Bahwa Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang sebagai Instansi yang Bertanggungjawab dan berwenang di Bidang Ketenagakerjaan sudah menyampaikan surat kepada para pihak nomor 6571/13-43/TKTKS-C/2007 tanggal **6 desember 2007** perihal prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, intinya agar kasus ini diselesaikan melalui prosedur hukum yang berlaku.
- Bahwa meskipun telah dikeluarkannya surat tersebut oleh Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang namun Tergugat kembali melakukan tindakan aksi mogok kerja yang dilakukan pada tanggal **29 Desember 2007- 2 januari 2008**, sesuai surat No.040/SP-PT.HSL/MM/XII/2007 tanggal **15 Desember 2007** perihal pemberitahuan pemogokan kerja kembali.

b. Dasar Pertimbangan Hakim

- Dalam Pokok Perkara

- 1.Menimbang bahwa setelah diteliti ternyata dalam surat pemberitahuan Tergugat tidak menentukan lamanya mogok kerja, tidak mencantumkan secara rinci objek materi yang menjadi alasan dan sebab-sebab mogok kerja dan/atau yang menjadi tuntutan dalam perundingan guna mempermudah penyelesaian yang menyebabkan timbulnya pemogokan. Maka dari itu Majelis berkesimpulan bahwa mogok kerja yang dilakukan Tergugat pada tanggal 25-27 Oktober dan tanggal 29 Desember 2007- 2 Januari 2008 adalah tidak sah.

- 2.Menimbang bahwa berdasarkan bukti-bukti yang telah dihadirkan di muka Pengadilan, pihak Tergugat dianalogikan sebagai pihak yang memilih opsi untuk tetap bergabung dengan manajemen yang baru dikarenakan pihak Tergugat tidak mengajukan pengunduran diri dalam kurun waktu yang ditetapkan (tanggal 1-31 Desember 2005). Hal tersebut dikarenakan Penggugat memilih untuk berketetapan

agar seluruh asset termasuk karyawan beralih dibawah manajemen investor yang baru tanpa adanya pengurangan karyawan, sehingga Tergugat tidak dapat menuntut kepada Penggugat untuk melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian terhadap Petitum Penggugat yang memohon agar Majelis menyatakan bahwa Tergugat tidak memiliki hak meminta agar semua pekerja PT. Harapan Sawit Lestari di PHK secara massal dan mendapatkan kompensasi PHK tersebut dengan adanya perubahan pemegang saham yang terjadi pada November 2005 dapat dikabulkan.

- Dalam Provisi

1. Menimbang bahwa, gugatan Penggugat yang menuntut agar tindakan mogok kerja yang dilakukan Tergugat pada tanggal 25-27 Oktober 2007 dan 29 desember 2007-2 Januari 2008 adalah tidak sah, dengan tuntutan provisi Penggugat yang memohon kepada Majelis agar memerintahkan kepada Tergugat untuk tidak melakukan mogok kerja selama proses hukum penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini berlangsung. Majelis berpendapat sangat tidak adil apabila kegiatan mogok kerja itu sendiri dibiarkan berlangsung terus karena persoalan itu akan dapat menjadi hal yang kontra produktif dan pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian baik pada pihak Penggugat maupun Tergugat. Maka dari itu, tuntutan provisi penggugat yang menuntut agar Tergugat tidak melakukan mogok kerja selama proses hukum penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini berlangsung dikabulkan.

2. ANALISIS KASUS PADA PUTUSAN PENGADILAN NEGERI PONTIANAK NO.2/C/2008/PHI.PN.PTK

Pihak Serikat Pekerja PT.HSL atas nama karyawan PT.HSL mengirim surat kepada pihak Perusahaan melalui surat tanggal 28 Agustus 2007 dan 5 September 2007 yang

intinya meminta klarifikasi atas ketidak jelasan terjadinya pengalihan perusahaan dari PT.HSL PRPOL ke PT.HSL.CTP. Mogok kerja yang dilakukan, selain untuk menuntut klarifikasi atas pengalihan perusahaan juga menuntut untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dan dibayarkan uang pesangon dan turunannya sesuai Pasal 163 ayat (2) dan dipekerjakan kembali seperti yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan lain (Harapan Hibrida Kalbar Timur) yang terjadi pada bulan Juli 2007, dimana lokasinya berdekatan dengan perusahaan Penggugat, yang dalam proses peralihan manajemen tersebut perusahaan langsung melakukan PHK kepada seluruh karyawan dan dipekerjakan kembali.

Menindak lanjuti surat dari Pihak Serikat Pekerja tersebut, Pihak Perusahaan mengadakan pertemuan Tripartit pada tanggal 8 September 2007 dengan dimediasi oleh Disnakertrans dan Kessos Kab.Ketapang. Pihak perusahaan memberikan klarifikasi bahwa pada tanggal 1 Nopember 2005 secara hukum telah terjadi peralihan manajemen dari PT. Harapan Sawit Lestari Pacific Rim Palm oil (PRPOL) menjadi PT. Harapan Sawit lestari Temasek Plantation (CTP) Holding. Terhadap peralihan perusahaan tersebut pihak perusahaan berketetapan agar seluruh asset termasuk karyawan beralih dibawah manajemen investor baru tanpa adanya reduksi karyawan. Pihak Perusahaan tidak menginginkan diadakannya PHK.

Peralihan manajemen dapat berupa penggabungan (merger), adalah bergabungnya dua atau lebih perusahaan dengan mempertahankan berdirinya salah satu perusahaan dan mengakibatkan perusahaan lain yang bergabung menjadi hapus. Peleburan (konsolidasi) adalah peristiwa di mana dua perusahaan atau lebih meleburkan diri dan membentuk satu perusahaan baru. Sedangkan pengambilalihan (akuisisi) adalah peristiwa di mana suatu

perusahaan (biasanya lebih besar) mengambil alih perusahaan lain (yang lebih kecil).¹ Dalam hal ini telah terjadi pengambilalihan manajemen dari PT. Harapan Sawit Lestari Pacific Rim Palm oil (PRPOL) menjadi PT. Harapan Sawit lestari Temasek Plantation (CTP) Holding.

Ketentuan Pasal 61 ayat (2) UUmengenai Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: “Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah”. Berdasarkan atas hal yang dijelaskan dalam pasal tersebut, adapun yang dimaksud dengan beralihnya hak perusahaan pada dasarnya merupakan bentuk terjadinya pengambilalihan perusahaan.

Pengambilalihan perusahaan ini tidak mengakibatkan bubarnya perusahaan. Hal ini berbeda dengan penggabungan dan peleburan perusahaan yang kondisinya perusahaan yang bergabung ataupun meleburkan diri menjadi bubar. Pengambilalihan perusahaan juga tidak mempengaruhi aktiva dan pasiva perusahaan. Pada pengambilalihan perusahaan, dengan adanya peralihan saham yang dilakukan mengakibatkan pelaku usaha atau badan hukum yang dimiliki oleh pelaku usaha tersebut memiliki status sebagai pemegang saham dalam perusahaan, sehingga akibat hukum dari tindakan pengambilalihan perusahaan tersebut berupa beralihnya pengendalian atas perusahaan baik sebagian maupun seluruhnya terhadap pelaku usaha atau badan hukum pelaku usaha baik melalui pembelian saham, pewarisan saham, maupun dengan menerima hibah atas sebagian maupun seluruh saham perusahaan.²

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya dalam surat pemberitahuan yang diberikan oleh Pihak Perusahaan, bahwa Pihak Perusahaan tidak menyingkinkan adanya PHK, maka kepada karyawan yang tidak mengundurkan diri hubungan kerjanya tetap berjalan dalam

-
- 1 Janus Sidabalok, **Hukum Perusahaan: analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia**, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm. 84.
 - 2 I WAYAN AGUS VIJAYANTERA, S.H., **PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI DAMPAK PENGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN**, Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya, 2016, Hlm.40

arti masa kerja terhitung sejak kepemilikan lama, dan apabila terjadi perubahan sistem dan prosedur maka akan disosialisasikan dan diaplikasikan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi. Pihak perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, yang dalam hal tersebut pekerja berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak. Hal tersebut memiliki akibat hukum yang berbeda apabila pihak pengusaha yang tidak bersedia menerima kembali pekerja atau buruh di perusahaannya, dalam hal tersebut maka pekerja tersebut berhak atas pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja dua kali dan uang penggantian hak.³

Dalam hal terjadi *corporate action*: perubahan status, penggabungan (*merger*), konsolidasi, atau perubahan kepemilikan (*take over/akuisisi*), pekerja hanya dapat mengakhiri hubungan kerja setelah dilaksanakan restrukturisasi organisasi atau perampingan dan terjadi rotasi atau mutasi yang mengakibatkan adanya perubahan mengenai syarat-syarat kerja ataupun hak dan kewajiban yang berbeda dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebelumnya. Dengan kata lain, apabila setelah dilakukan restrukturisasi organisasi atau perampingan, namun tidak terjadi perubahan syarat-syarat kerja atau tidak dilakukan rotasi atau mutasi, maka pekerja yang bersangkutan tersebut tidak berhak untuk menyatakan tidak melanjutkan hubungan kerja dengan alasan *corporate action*. Apabila pekerja tersebut tetap menghendaki pengakhiran hubungan kerja, maka dianggap sebagai mengundurkan diri secara sukarela sebagaimana dimaksud pasal 162 ayat (1) UU No.13/2003.⁴

Adapun dalam pertimbangannya, Majelis Hakim menganalogikan bahwa Pihak serikat

Perkerja PT.HSL yang telah melakukan mogok kerja adalah termasuk pihak yang memilih

³Pasal 163 UU Ketenagakerjaan

⁴ Umar Kasim, **Mekanisme Pelaksanaan Pasal 163 UU No. 13/2003**, http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl3245/mechanisme-pelaksanaan-pasal-163-uu-no.-13_2003, diakses tanggal 10 Juni 2018

opsi untuk tetap bergabung dengan manajemen perusahaan yang baru dan tidak dapat menuntut kepada Pihak Perusahaan untuk melakukan tindakan PHK sebagai opsi yang tidak dipilihnya tersebut. Sehingga secara hukum Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan yang dilakukan oleh Pihak Serikat Pekerja PT.HSL tersebut tidak beralasan dan berdasar hukum.⁵

Mengenai mogok kerja yang dilakukan oleh Pihak Serikat Pekerja PT.HSL, mogok kerja tersebut terjadi disebabkan oleh gagalnya perundingan. Pengertian mengenai gagalnya perundingan tercantum dalam Penjelasan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan yaitu apabila para pihak telah berunding tetapi gagal menemui kesepakatan atau pihak pengusaha menolak untuk melakukan perundingan. Pihak Serikat Pekerja PT.HSL berpendapat bahwa pihak Perusahaan tidak mau untuk diajak berunding, pihak Serikat Pekerja PT.HSL berpendapat bahwa perundingan yang dilakukan pada tanggal 8 September 2007 merupakan pertemuan biasa, bukan merupakan sebuah perundingan. Sedangkan pihak Perusahaan berpendapat bahwa klarifikasi yang telah disampaikan pada tanggal 8 September 2007 oleh pihak Penggugat dan Pegawai Disnakertrans dan Kessos Kab. Ketapang sudah jelas dan menjawab permasalahan, sehingga terdapat perbedaan penafsiran mengenai perundingan antar para pihak tersebut.

Seperti yang kita ketahui bahwa mogok kerja menurut Pasal 137 UU Ketenagakerjaan ialah “hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan,” dan gagalnya perundingan yang dimaksud ialah tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai kepentingan antara kedua belah pihak yang mana hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama serta peraturan perusahaan. Dalam hal ini berdasarkan penjelasan serta bukti yang telah diberikan oleh kedua belah pihak bahwa perundingan memang sudah terjadi dan

5 Dasar Menimbang Putusan No.02/G/2008/PHI.PN.PTK

mengalami kebuntuan atau gagal, jadi syarat mengenai gagalnya perundingan dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan sudah terpenuhi.

Terpenuhinya unsur gagalnya perundingan bukanlah menjadi satu-satunya syarat mutlak diperbolehkannya pelaksanaan mogok kerja. Mogok kerja juga harus dilaksanakan secara sah, tertib, damai dan memenuhi syarat-syarat sahnya suatu mogok kerja. Syarat administratif yang harus dipenuhi sebelum mogok kerja dilakukan agar mogok kerja tersebut dikatakan sah adalah:

- “(1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.”⁶

Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pihak Serikat Pekerja PT.HSL dilakukan akibat gagalnya perundingan. Namun setelah diteliti ternyata dalam surat pemberitahuan Tergugat tidak menentukan lamanya mogok kerja, tidak mencantumkan secara rinci objek

⁶Pasal 140 UU Ketenagakerjaan

materi yang menjadi alasan dan sebab-sebab mogok kerja dan/atau yang menjadi tuntutan dalam perundingan guna mempermudah penyelesaian yang menyebabkan timbulnya pemogokan. Maka dari itu Majelis berkesimpulan bahwa mogok kerja yang dilakukan Tergugat pada tanggal 25-27 Oktober dan tanggal 29 Desember 2007- 2 Januari 2008 adalah tidak sah.

Sebagaimana telah tercantum dalam ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep.232/MEN/2003:

“Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi ketentuan tidak sesuai dengan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

Dari ketentuan di atas, mogok kerja yang telah dilakukan oleh serikat perkerja memenuhi ketentuan Pasal tersebut, yang menyatakan bahwa mogok kerja tidak sah jika dilakukan tidak sesuai dengan isi ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU Ketenagakerjaan. Yang mana setelah diteliti ternyata dalam surat pemberitahuan Tergugat tidak menentukan lamanya mogok kerja, tidak mencantumkan secara rinci objek materi yang menjadi alasan dan sebab-sebab mogok kerja dan/atau yang menjadi tuntutan dalam perundingan guna mempermudah penyelesaian yang menyebabkan timbulnya pemogokan.

Meskipun mogok kerja yang dilakukan para pekerja tersebut telah memenuhi unsurakibat gagalnya perundingan, tentunya akan sia-sia dimata hukum karena tidak terpenuhinya syarat administratif oleh pihak pekerja. Pasal 6 Kepmenakertrans

No.232/MEN/2003 mengenai Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah menyatakan bahwa “akibat hukum mogok kerja yang tidak memenuhi syarat sah dalam pasal 140 ayat 1 dan 2 dikualifikasikan sebagai mangkir. Dalam hal pekerja dianggap mangkir, maka akan dilakukan pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja. Pemanggilan tersebut dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Bagi pekerja Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan tersebut maka dianggap mengundurkan diri.”⁷

Dalam kasus ini beberapa bukti telah menjelaskan bahwa Pengusaha telah mengeluarkan himbauan kepada seluruh karyawan melalui memo tanggal 22 Oktober 2007 yang intinya agar tidak melakukan mogok kerja dengan alasan mogok tersebut tidak sah karena bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dan meminta agar karyawan tetap bekerja seperti biasa. Hal tersebut didasari oleh surat yang dikeluarkan oleh Disnakertrans dan Kessos Kab.Malang No.5601/101/TKTKS-C/2007 tanggal 22 Oktober 2007 perihal pertimbangan hukum terhadap rencana mogok kerja, menyatakan bahwa mogok kerja yang direncanakan akan dilakukan oleh Serikat Pekerja PT.HSL tidak sah karena tidak memenuhi unsur-unsur yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu tidak mencantumkan jam berakhirnya mogok kerja, alasan yang menjadi tuntutan dilakukannya mogok kerja, serta siapa pihak yang bertanggung jawab terhadap kegiatan mogok kerja tersebut.

Hal yang kemudian akan dibahas oleh penulis selanjutnya adalah mengenai putusan hakim yang mengabulkan tuntutan provisi Pengusaha berupa pelarangan melakukan mogok kerja selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung. Majelis hakim

⁷ Pasal 6 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi no 232 tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah

menimbang bahwa, gugatan Penggugat yang menuntut agar tindakan mogok kerja yang dilakukan Tergugat pada tanggal 25-27 Oktober 2007 dan 29 desember 2007-2 Januari 2008 adalah tidak sah, dengan tuntutan provisi Penggugat yang memohon kepada Majelis agar memerintahkan kepada Serikat Pekerja PT.HSL untuk tidak melakukan mogok kerja selama proses hukum penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini berlangsung. Majelis berpendapat sangat tidak adil apabila kegiatan mogok kerja itu sendiri dibiarkan berlangsung terus karena persoalan itu akan dapat menjadi hal yang kontra produktif dan pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian baik pada pihak Pengusaha maupun Serikat Pekerja PT.HSL.

Sebagaimana dalam penjelasan yang sudah di paparkan sebelumnya, bahwa pengaturan mengenai mogok kerja diatur dalam Ketentuan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan:

“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.”

Pengertian gagalnya perundingan terecantum dalam Penjelasan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a) apabila upaya-upaya perundingan telah dilakukan terlebih dahulu namun gagal menjadi kesepakatan; atau
- b) apabila pihak pengusaha menolak untuk diajak berunding.⁸

Pada saat yang bersamaan, apabila perundingan antar pekerja dan pengusaha tersebut gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, untuk kemudian ditawarkan alternatif penyelesaian sengketa (konsiliasi, arbitrase, ataupun mediasi),

⁸Abdul R. Budiono, *Opcit*, hlm.211.

penyelesaian perselisihan ini termasuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sifatnya wajib.⁹ Hal tersebut tercantum dalam ketentuan Pasal 3 UU PPHI:

- “(1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
(1) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
(2) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.”

Kemudian pengaturan lebih lanjut, bahwa: “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.”¹⁰

Mogok kerja yang sah adalah mogok kerja yang sesuai dengan peraturan UU Ketenagakerjaan. Di dalam UU PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tempat untuk menyelesaikan sengketa pada bidang perburuhan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Imam Soepomo yaitu, meskipun tidak ditemukan adanya perselisihan mengenai mogok kerja dari keempat obyek terjadinya perselisihan hubungan industrial, akan tetapi ada kalanya dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut diikuti dengan tindakan mogok kerja.¹¹ Hal tersebut memiliki pengertian bahwa permasalahan mogok kerja juga menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.

⁹Abdul R. Budiono, *Ibid*, hlm.206.

¹⁰Pasal 4 ayat (1) UU PPHI

¹¹Imam Soepomo, *Ibid*.

B. KEABSAHAN MOGOK KERJA YANG DILAKSANAKAN SAAT PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERLANGSUNG

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi yang meliputi kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja serta bagaimana caranya agar hak semua orang dalam mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan dapat terpenuhi. Hal tersebut sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 yang pada intinya menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (the right to work) dan hak-hak dalam pekerjaan (the rights in work) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (fundamental human rights).¹²

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memberikan fasilitas dan melindungi hak warga negara memperoleh penghasilan dengan standar penghidupan yang layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya atas dasar harkat dan martabat kemanusiaan.¹³ Bahwa pada dasarnya buruh dalam menjalankan pekerjaan itu terutama untuk mendapatkan penghasilan yang layak guna membiayai penghidupan bersama keluarganya, yaitu penghidupan yang layak demi kemanusiaan. Selam buruh tersebut terikat dengan perjanjian maka dia berhak atas upah yang dapat dinikmati bersama

¹²Nurul Chotidjah, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup", Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, 2003, hlm. 231.

¹³Maslow dalam Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, **Perihal Kaidah Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 5

keluarganya.¹⁴Perlindungan oleh negara tersebut tercantum dalam UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI.

Perlindungan terhadap seluruh tenaga kerja memiliki maksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, menjamin kesetaraan pekerja, serta perlakuan tanpa diskriminasi agar terwujudnya kesejahteraan pekerja dan keluarganya yang tentu saja dilakukan dengan tetap memperhatikan perkembangan kepentingan pengusaha dan juga kemajuan dunia usaha. Namun sebagaimana diketahui bahwa hubungan pekerja dan pengusaha seyogyanya merupakan hubungan hukum yang bersifat subordinatif, yang mana sekalipun hubungan pengusaha dan pekerja merupakan hubungan ketergantungan tetapi hubungan ketergantungan tersebut senantiasa berat sebelah.

Bentuk perlindungan negara bagi pekerja tersebut salah satunya berupa pengaturan mengenai mogok kerja yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. Hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaannya mogok kerja adalah keabsahan mogok kerja tersebut. Keabsahan mogok kerja memiliki pengertian sesuai dengan mekanisme atau prosedur yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan. Ketentuan mogok kerja dalam hukum Indonesia diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 232 Tahun 2003 mengenai Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

Berdasarkan definisi Pasal 1 butir 23 jo. Pasal 137 UU Ketenagakerjaan, terdapat lima unsur yang harus dipenuhi untuk dikatakan sebagai mogok kerja.¹⁵“**Pertama** merupakan tindakan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, jika dilakukan

¹⁴ Wiwoho Soedjono, **Hukum Perjanjian Kerja**, Rineka Cipta, Jakarta, 1991, hlm.46

¹⁵ Pasal 1 butir 23 jo. Pasal 137 UU Ketenagakerjaan

oleh bukan pekerja atau serikat pekerja walaupun dilakukan untuk memperbaiki ketentuan dalam UU Ketenakerjaan atau kondisi ketenagakerjaan tidak dapat dikatakan mogok kerja. **Kedua** direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama. **Ketiga** untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan, hal tersebut bertujuan untuk memaksa pengusaha mendengar dan menerima tuntutan pekerja/serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat pengusaha merasakan akibat proses produksi yang berhenti atau melambat. **Keempat** mogok dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai mengikuti ketentuan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Apabila semua prosedur dalam pasal tersebut terpenuhi maka pemogokan dianggap sah. Dalam hal tidak terpenuhi prosedur administratif tersebut maka pemogokan dianggap tidak sah. **Kelima** mogok kerja akibat gagalnya perundingan penjelasan, pasal ini menegaskan bahwa yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Penjelasan ini logis, sebab dalam kenyataannya sering terjadi buruh mempunyai keinginan atau persoalan, tetapi tidak pernah dapat merundingkannya dengan pengusaha. Jika terjadinya perundingan merupakan syarat timbulnya hak mogok kerja, maka hal ini akan merupakan kesulitan bagi buruh untuk dapat melaksanakan haknya tersebut.”¹⁶

Mogok kerja merupakan ultimum remedium, yakni merupakan usaha terakhir yang dilakukan oleh pekerja agar menekankan pengusaha bersedia memenuhi tuntutan pekerja. Mogok kerja memiliki pengaruh pada sifat kolektif untuk mencapai suatu tujuan bersama

¹⁶Abdul R. Budiono, *Opcit.*, hlm.211.

(pekerja) dikarenakan mogok kerja merupakan tindakan pekerja yang secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.¹⁷

Mogok kerja memiliki tujuan untuk memaksa pengusaha untuk mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja atau serikat pekerja, dengan cara membuat pengusaha merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat dan bukan untuk tindakan anarkis.¹⁸ Salah satu prosedur yang harus dilalui adalah perundingan. Ketika proses perundingan tersebut gagal atau tidak mencapai kesepakatan, pekerja dapat menggunakan haknya untuk mogok kerja.¹⁹

Di dalam melaksanakan mogok kerja, pekerja tidak boleh melakukan pelanggaran terhadap ketertiban umum. Maksudnya adalah tindakan mogok kerja tersebut tidak membahayakan keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan, masyarakat, ataupun fasilitas umum. Ada beberapa pengaturan yang penting harus diperhatikan apabila pekerja hendak melakukan mogok kerja, yaitu:

1. UU Ketenagakerjaan
2. UU PPHI
3. UU Nomor 9 Tahun 1998 mengenai Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum
4. UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.²⁰

Ketentuan perundang-undangan tersebut menekankan bahwa mogok kerja boleh dilakukan apabila:

17 Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar**, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 142.

18 Agung Indrodewo, **Tesis: Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 57.

19 Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Rajawali Pers, 2003, hlm. 35.

20 Abdul Khakim, **Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2010, hlm. 75.

- “1) Benar-benar sudah melakukan perundingan tentang pokok pokok perselisihan antara pekerja dan pengusaha;
- 2) Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pengusaha;
- 3) Telah 2 (dua) kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding, di lain pihak mogok kerja merupakan senjata ampuh dalam upaya memenuhi aspirasi buruh.”²¹

Jadi jika belum ada perundingan atau pihak pekerja belum pernah mengajak pengusaha untuk berunding, maka pemogokan tidak boleh dilakukan. Serikat pekerja atau buruh yang akan mogok harus berunding dahulu dan mogok kerja baru boleh dilaksanakan apabila perundingan gagal atau pengusaha menolak diajak berunding walaupun pekerja atau serikat pekerja telah meminta pelaksanaan perundingan 2 kali berturut-turut. Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan, hanya apabila syarat tersebut terpenuhi maka perencanaan dan pengadaan pemogokan baru boleh dilakukan.

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum atau membahayakan keselamatan orang lain.²²

Sedangkan syarat administratif yang harus dipenuhi oleh pekerja agar mogok kerja dapat dikatakan sah adalah:”

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan

²¹UU Ketenagakerjaan

²² Pasal 139 UU Ketenagakerjaan

secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- a. melarang para pekerja atau buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.²³

Dalam hal pekerja/buruh melakukan mogok kerja tanpa surat pemberitahuan, maka untuk menyelamatkan alat produksi dan juga aset perusahaan, pengusaha boleh mengambil tindakan sementara dengan cara melarang para pekerja yang melakukan mogok kerja berada di lokasi berlangsungnya aktivitas proses produksi dan bila dianggap perlu, melarang pekerja yang melakukan mogok kerja untuk berada di lokasi perusahaan.²⁴

Pada saat yang bersamaan, apabila perundingan antar pekerja dan pengusaha tersebut gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab atau berwenang di bidang ketenagakerjaan, untuk kemudian ditawarkan alternatif penyelesaian sengketa (konsiliasi, arbitrase, ataupun mediasi), penyelesaian perselisihan ini termasuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sifatnya wajib.²⁵“Hal tersebut tercantum dalam ketentuan Pasal 3 UU PPHI:

²³Pasal 140 UU Ketenagakerjaan

²⁴Pasal 140 ayat (4) UU Ketenagakerjaan

²⁵Abdul R. Budiono, *Ibid*, hlm.206.

- repository.ub.ac.id
- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
 - (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
 - (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.”

Kemudian lebih lanjut, dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU PPHI, diatur bahwa: “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.”

Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setelah menerima surat pemberitahuan dan memberikan tanda terimanya, maka wajib mengupayakan penyelesaian masalah yang menjadi penyebab timbulnya pemogokan dengan cara mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih baik sebelum maupun selama mogok kerja berlangsung. Apabila perundingan yang telah dilakukan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab atau berwenang di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Apabila perundingan tidak memperoleh kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang, yakni Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan UU PPHI. Dalam hal perundingan tidak

memperoleh kesepakatan tersebut, maka atas dasar perundingan, antara pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat dilanjutkan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali. Siapapun tidak boleh menghalang-halangi hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan aman oleh pekerja dan/atau serikat pekerja. Misalnya dengan menjatuhkan hukuman, mengintimidasi, ataupun dengan melakukan mutasi yang merugikan pekerja.²⁶

Dari ketentuan-ketentuan tersebut nampak bahwa pembatasan peraturan perundangan di Indonesia terhadap hak pekerja untuk melakukan tindakan mogok kerja tidak diberikan secara ketat. Hal ini misalnya pengaturan bahwa hak mogok kerja di Indonesia tidak hanya diberikan kepada serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar, juga hak ini dapat diberikan kepada sekelompok pekerja yang bertindak tanpa organisasi formal.²⁷ Begitu pula mengenai tidak adanya pengaturan tentang mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung.

1. Mogok Kerja Yang Dilaksanakan Saat Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berlangsung

Mogok kerja yang dilaksanakan pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dibolehkandan sah apabila merupakan akibat dari gagalnya perundingan, memenuhi syarat administratif dan didasarkan atas perundingan. Pasal 141 ayat (5) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Dalam perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja,

²⁶Pasal 141 dan Pasal 143 UU Ketenagakerjaan

²⁷Budi Santoso, **Pengaturan Mogok Kerja dalam Perspektif Hukum Indonesia dan Malaysia**, Jurnal Pandecta. Volume 6. Nomor 1. Januari 2011. hlm. 101

“mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali”.”

Terhadap mogok kerja yang sah, pengusaha dilarang menghalang-halangi ataupun melakukan balas dendam terhadap pekerja/serikat pekerja yang melakukan mogok kerja. Hal tersebut dijelaskan pada Pasal 144 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang untuk mengganti pekerja yang mogok kerja atau memberikan sanksi dalam bentuk apa pun kepada pekerja dan pengurus serikat pekerja selama dan sesudah mogok kerja dilakukan. Unsur-unsur yang terdapat pada pasal 144 UU Ketenagakerjaan tersebut perlu adanya suatu pemikiran yang tidak hanya logis saja, melainkan perlu logis-yuridis. Makna dari logis-yuridis adalah bahwa selain mengedepankan hal-hal yang harus mengikuti kaidah berpikir yang benar (logis), ketentuan tersebut harus pula mengikuti batas-batas kemampuan hukum untuk mengatur tingkah-laku manusia.²⁸

Pengaturan mengenai mogok kerja yang dilaksanakan pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung tentunya berbeda di setiap negara. Contohnya Malaysia, kontrol dan pembatasan melalui peraturan perundang-undangan secara langsung terhadap hak pekerja untuk melakukan tindakan mogok di Malaysia dibuat secara khusus dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP 1967) dan Akta Kesatuan Sekerja 1959 (AKS 1959). Dalam melakukan mogok kerja waktu yang sesuai adalah penting karena kalau tidak maka akan menjadikan mogok tersebut sebagai tidak sah. Pasal 10 Ayat (1) APP 1967 misalnya menetapkan bahwa suatu mogok tidak boleh dilakukan sambil menunggu keputusan permohonan diterima. Selain ketentuan pasal tersebut, waktu yang tidak sesuai untuk mogok juga dinyatakan dalam Pasal 44 (a,b,c) APP 1967. Apabila perselisihan hubungan industrial telah diajukan kepada Lembaga Penyelidikan dan sedang

28 Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hlm 212

menunggu keputusannya atau perselisihan telah diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial atau setelah Yang di-Pertuan Agong atau pihak Berkuasa Negeri menolak karena perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan perkhidmatan awam atau negeri maka mogok tidak boleh dilakukan. Jika dilakukan maka berdasarkan Pasal 45(1)(a) APP 1967 akan menjadikan mogok itu sebagai suatu mogok yang bertentangan dengan hukum.²⁹Pengaturan di Malaysia tersebut berbeda dengan peraturan yang berlaku di Indonesia mengenai mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung yang memberikan kesempatan untuk dilakukannya mogok kerja asalkan merupakan akibat dari gagalnya perundingan, memenuhi syarat administratif dan didasarkan atas perundingan. Maka dari itu penulis merasa perlu adanya pengaturan yang lebih khusus jika mogok kerja pada saat penyelesaian perselisihan hubungan industrial diperbolehkan. Mogok kerja sebagai wujud upaya buruh/pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja harus tetap dipelihara agar seluruh tatanan pengusaha dan kelembagaan baik supra struktur maupun infra struktur tetap terbebas dari pelanggaran hukum yang bertentangan dengan maksud, tujuan, arah dari proses keterbukaan dalam proses pembentukan dan penegakkan hukum sehingga tidak menciptakan disintegrasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tetapi justru harus dapat menciptakan rasa aman dalam kehidupan bermasyarakat.³⁰

Pasal 141 ayat (5) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Dalam perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, “mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk

29 Budi Santoso, **Pengaturan Mogok Kerja dalam Perspektif Hukum Indonesia dan Malaysia**, Jurnal Pandecta. Volume 6. Nomor 1. Januari 2011. hlm. 104

30 Dipo Suryo Wijoyo, M. Adzkar Arifin Nugroho, M. Indra Lesmana, **“Jaminan Hukum Mogok Kerja Di Indonesia”**. Jurnal Serambi Hukum. Volume, 8 Nomor 2, (Agustus 2014 – Januari 2015), hlm. 129

sementara atau dihentikan sama sekali”.” Dalam ketentuan tersebut tidak terdapat penjelasan pasal, yang kemudian menimbulkan pertanyaan apakah dalam perundingan untuk menentukan apakah”mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali”yang dilakukan oleh serikat pekerja dengan pengusaha tersebut harus mencapai kesepakatan. Sedangkan berdasarkan penjelasan yang dipaparkan sebelumnya,”mogok kerja merupakan hak dasar pekerja yang”diberikan oleh undang-undang sebagai upaya menyamakan posisi tawarnya dengan pengusaha yang apabila dalam pelaksanaannya telah sesuai dengan syarat administratif yang ditentukan”UU Ketenagakerjaan, maka mogok kerja tersebut”merupakan mogok kerja yang sah menurut hukum.

Contoh kasusnya terjadi pada perselisihan antara Pihak PT. Harapan Sawit Lestari melawan Pihak Serikat Pekerja PT. Harapan Sawit Lestari. Pihak Serikat Pekerja PT. Harapan Sawit Lestari berpendapat bahwa tidak terjadi kesepakatan dengan PT. Harapan Sawit Lestari, sehingga Pihak Serikat Pekerja PT. Harapan Sawit Lestari tetap melakukan mogok kerja pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung. Dalam putusannya Majelis hakim memutuskan untuk mengabulkan tuntutan provisi Penggugat yang memohon kepada Majelis agar memerintahkan kepada Serikat Pekerja PT.HSL untuk tidak melakukan mogok kerja selama proses hukum penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berlangsung dengan pertimbangan Majelis Hakim yaitu, sangat tidak adil apabila kegiatan mogok kerja itu sendiri dibiarkan berlangsung terus karena persoalan itu akan dapat menjadi hal yang kontra produktif dan pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian baik pada pihak Pengusaha maupun Serikat Pekerja PT.HSL. Permasalahan tersebut timbul karena tidak adanya pengaturan yang jelas mengenai mogok

kerja yang dilaksanakan pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung.

Tidak adanya pengaturan yang jelas mengenai mogok kerja yang dilaksanakan pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum, yang mana kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum tersebut dapat dijalankan dengan baik.³¹ Tidak terciptanya kepastian hukum bertentangan dengan ajaran cita hukum (*idee des recht*) yang menyebutkan harus adanya tiga unsur yang harus terpenuhi secara proporsional dalam penegakan hukum, yaitu kepastian hukum (*rechtssicherheit*), keadilan (*gerechtigkeits*), dan kemanfaatan (*zweckmasigkeit*).³² Hukum yang berhasil menjamin banyak kepastian hukum dalam masyarakat adalah hukum yang berguna. Kepastian hukum oleh karena hukum memberi tugas hukum yang lain, yaitu keadilan hukum serta hukum harus tetap berguna. Sedangkan kepastian hukum dalam hukum tercapai apabila hukum tersebut sebanyak-banyaknya dalam undang-undang.³³

2. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memutus Keabsahan Mogok Kerja Yang Dilaksanakan Saat Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berlangsung

Mogok kerja terjadi oleh karena adanya gagalnya perundingan terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan tersebut diupayakan penyelesaiannya dengan mengadakan perundingan, namun kemudian tidak tercapai

31 Sudikno Metokusumo, **Penemuan hukum**, Liberty, Yogyakarta, 2009, hlm.21

32 Fence M. Wantu, **Antinomi dalam Penegakan Hukum oleh Hakim**, *Jurnal Berkala Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2007, hlm.388

33 Warassih, **Implementasi Kebijakan Pemerintah melalui Peraturan Perundang-Undangan dalam Perspektif Sosiologis**, Disertasi Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 1991, hlm.85, Academia Edu, <http://www.academia.edu/10691642/>, diunduh 17 Juni 2018

kesepakatan. Salah satu contoh hal yang diperselisihkan adalah mengenai kepentingan di dalam hubungan kerja. Perselisihan kepentingan tersebut mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh pihak majikan yang dituntut oleh atau menurut perumusan di atas merupakan pertentangan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”.³⁴

Mogok kerja diawali dengan adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha di dalam suatu perusahaan. Perselisihan tersebut berupa “perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan” mengenai mogok kerja bukanlah penyebab perselisihan hubungan industrial seperti yang dikemukakan sebelumnya, akan tetapi dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial ada kalanya diikuti dengan tindakan mogok kerja. Fenomena ini merupakan peristiwa hukum yang tidak mudah dihindari. Menurut Imam Soepomo, setidaknya ada 3 (tiga) penyebabnya, yaitu:

- “a. Belum terlaksananya hubungan kemitraan di tempat kerja. Dilihat dari sisi pengusaha, hal ini merupakan akibat sikap pengusaha yang memandang buruh hanya sebagai faktor produksi serta hanya berorientasi mencari keuntungan semata. Dari segi buruhnya, belum berjalannya hubungan kemitraan di tempat kerja ini disebabkan oleh kurangnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dari buruh terhadap perusahaan dimana buruh bekerja. Buruh cenderung untuk mendapatkan upah yang besar tanpa harus bekerja keras.
- b. Kegagalan perundingan yang dilakukan oleh para pihak dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi akibat ketiadaan komunikasi yang baik dan

³⁴Abdul Khakim, *opcit.*, hlm.176.

efektif. Hal ini disebabkan oleh belum adanya lembaga-lembaga yang berfungsi sebagai forum komunikasi dimana partisipasi kaum buruh dapat dilaksanakan.

- c. Lamanya proses penyelesaian perburuhan yang tercermin dalam mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana diatur di dalam undang-undang. Sekalipun sudah diatur secara normatif di dalam UU PPHI yang membatasi waktu penyelesaian sengketa selama 140 hari, masalah mekanisme yang lama prosesnya tetap ada.”³⁵

Setiap perselisihan hubungan industrial harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Jangka waktu penyelesaian melalui perundingan bipartit adalah tiga puluh hari kerja dimulai sejak awal perundingan, dimana apabila salah satu pihak menolak dilakukannya perundingan atau telah perundingan telah dilakukan namun tidak menemukan kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal.³⁶

Apabila dalam perundingan bipartit mencapai kesepakatan, kemudian dibuat perjanjian bersama yang mana perjanjian bersama tersebut ditanda tangani oleh pihak pekerja dan pengusaha, kemudian perjanjian tersebut mengikat para pihak. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan ke Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama oleh para pihak yang melakukan perjanjian.³⁷ Apabila dalam perundingan tidak diperoleh kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Salah satu bukti yang harus dipenuhi sebelum mencatatkan perselisihan tersebut adalah adanya bukti risalah perundingan

³⁵Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, hlm.97.

³⁶Pasal 3 ayat (2) dan (3) UU PPHI

³⁷Pasal 7 ayat (1) dan (2); Pasal 13 ayat (1) dan (2) e; Pasal 23 ayat (1) dan (2) e UU PPHI

bipartite. Apabila bukti tersebut tidak ada, maka diberikan waktu 30 (tiga puluh) hari untuk melakukan perundingan dan memenuhi bukti risalah perundingan. apabila bukti tersebut telah lengkap, maka instant “yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan” akan menawarkan alternatif penyelesaian sengketa.³⁸

a. Mediasi

Penyelesaian mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melalui musyawarah untuk mufakat yang dipimpin dan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral. Mediator adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat oleh Menteri untuk menyelesaikan keempat perselisihan hubungan industrial, dengan wilayah kewenangan tingkat Kabupaten/Kota.³⁹ Mediator dalam menjalankan tugasnya harus mengupayakan penyelesaian melalui musyawarah.

Mediator dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah pelimpahan penyelesaian perselisihan diterima harus sudah selesai dalam mengadakan penelitian mengenai duduk “perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.” Apabila tidak tercapai penyelesaian, “maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama.” Para pihak setelah menerima anjuran tertulis dari mediator tersebut wajib memberikan jawaban terhadap anjuran tersebut dalam jangka waktu sepuluh hari kerja.⁴⁰

Apabila anjuran tertulis tersebut diterima oleh para pihak maka setelah itu dibuat Perjanjian Bersama yang kemudian perjanjian bersama tersebut

³⁸Abdul R. Budiono, *Opcit.*, hlm.222

³⁹Zainal Asikin, *Opcit.*, hlm.151

⁴⁰Pasal 10 dan Pasal 13 UU PPHI

didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁴¹“Namun apabila anjuran tertulis tersebut ditolak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 14 ayat (1) UU PPHI”.⁴²

b. Konsiliasi

Penyelesaian konsiliasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melalui musyawarah untuk mufakat yang dipimpin dan ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator netral. Para pihak yang berselisih jika sepakat menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi, harus kepada konsiliator yang telah ditunjuk bersama diajukan permintaan secara tertulis. “Konsiliator yang dapat ditunjuk adalah konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat kerja pekerja. Konsiliator dipilih dari daftar nama konsiliator yang dipasangkan dan diumumkan pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”.⁴³

“Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah permintaan secara tertulis diterima, konsiliator sudah harus selesai dengan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan sidang konsiliasi sudah harus diadakan. Dalam melaksanakan tugasnya konsiliator dapat memanggil saksi ahli atau saksi untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna dimintai keterangannya. Setiap orang yang dimintai keterangannya oleh konsiliator wajib memberikan keterangannya, termasuk memperlihatkan bukti-bukti dan surat-

⁴¹Pasal 13 ayat (2) huruf e UU PPHI

⁴²Abdul R. Budiono, *Opcit.*, hlm.227

⁴³Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar**, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.157

surat yang dibutuhkan misalnya buku tentangupah, surat perjanjian kerja, surat perintah lembur, dll. Saksi atau saksi ahli yang datang memenuhi panggilan sidang konsiliasi berhak mendapatkan penggantian biaya akomodasi dan perjalanan yangditetapkan dengan Keputusan Menteri”⁴⁴.

Apabila anjuran tertulis tersebut diterima oleh para pihak selanjutnya dibuat Perjanjian Bersama, laludidaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁴⁵“Namun apabila anjuran tertulis tersebut ditolak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 24 ayat (1) UU PPHI”⁴⁶.

c. Arbitrase

Arbitrasehubunganindustrial (arbitrase) adalah penyelesaian suatuperselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikatkerja/serikatburuh dalamsatu perusahaan, diluarpengadilanhubunganindustrialuntuk menyerahkanpenyelesaian kepadaarbiter dengan kesepakatan tertulis dari para pihak yang bersengketa. Hasilnya berupa putusan yang sifatnya final dan mengikat para pihak.⁴⁷“Arbiteradalahorangyangdipilih dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri olehparapihak yang bersengketa, guna memberikan putusanmengenai perselisihankepentingan dan perselisihanantarserikat pekerja dalam satuperusahaan yangdiserahkanpenyelesaiannyamelalui sidang arbitrase.”

Dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditandatanganinya surat perjanjian penunjukan arbiter, arbiter wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada tahap awal persidangan arbiter berupaya

44Maimun, *Ibid.*, hlm.158

45Pasal 23 ayat (1) UU PPHI

46Abdul R. Budiono, *Opcit.*, hlm.224

47Pasal 1 angka 15 UU PPHI

mendamaikan para pihak yang berselisih. Apabila tercapai perdamaian, maka arbiter kemudian membuat akta perdamaian yang selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian yang telah ditandatangani oleh para pihak dan arbiter. Apabila upaya perdamaian gagal tercapai, maka arbiter meneruskan sidang arbitrase kemudian mengeluarkan putusan sidang yang ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, keadilan, dan kepentingan umum. Putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum final dan tetap serta mengikat para pihak yang berselisih.⁴⁸

d. Pengadilan Hubungan Industrial

“Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hal ini menunjukkan bahwa pengadilan hubungan industrial dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial”.⁴⁹
Pengadilan hubungan industrial berwenang dan bertugas untuk memeriksa dan memutus:

- 1) tingkat pertama perselisihan hak;
- 2) tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh/pekerja dalam suatu perusahaan.⁵⁰

⁴⁸ Pasal 4 ayat (3) dan Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 UU PPHI

⁴⁹ Abdul R. Budiono, *Op cit.*

⁵⁰ Basani Situmorang, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja**, <http://www.oocities.org/hukum97/perburuhan.pdf>. Diakses tanggal 16 Juni 2018

“Hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus oleh UU PPHI”.⁵¹“Proses beracara diawali dengan pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi daerah hukum tempat pekerja bekerja. Risalah penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi wajib dilampirkan dalam gugatan. Jika tidak ada, maka gugatan tersebut ditolak”.⁵²

Setelah tujuh hari kerja, Ketua Pengadilan Negeri menetapkan Majelis Hakim yaitu satu orang hakim bertindak sebagai Ketua Majelis dan dua orang Hakim Adhoc bertindak sebagai Anggota Majelis yang memiliki tugas untuk memeriksa dan memutus perselisihan yang diajukan. Majelis Hakim harus menetapkan pemanggilan saksi dan saksi ahli dalam 7 (tujuh) hari kerja pada pemeriksaan dengan acara biasa. Para saksi wajib memberikan kesaksian di bawah sumpah.

Secara singkatnyaprosedur pengajuan gugatan dan persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu:”

1. Gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi daerah domisili pekerja.
2. Gugatan harus disampaikan dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Ika risalah tidak disertakan, Pengadilan wajib mengembalikan gugatan keada penggugat.

51 Pasal 57 UU PPHI

52 Sehat Damanik, **Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004**, Dss Publishing, Jakarta, 2006, hlm.67

3. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi persoalan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan.
4. Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pengadilan memutuskan dahulu perkara perselisihan hak/kepentingan.
5. Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak maka dalam 7 (tujuh) hari kerja setelah permohonan diterima, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolaknya permohonan tersebut. Bila permohonan dikabulkan maka Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah keluar penetapan menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa prosedur pemeriksaan. Tenggat waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi batas 14 (empat belas) hari kerja.
6. Apabila dengan proses acara biasa, maka dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis akan melakukan sidang pertama.
7. Apabila dalam sidang pertama secara nyata-nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah serta hak-hak lainnya selama menunggu penyelesaian PHK, Hakim Ketua sidang segera menjatuhkan Putusan Sela yang memerintahkan pengusaha untuk

repository.ub.ac.id

membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja yang bersangkutan.

8. Apabila pengusaha mengabaikan Putusan sela tersebut, maka Hakim Ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela tersebut tidak dapat diadakan upaya perlawanan atau upaya hukum.
9. Selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama Majelis Hakim memberikan putusannya.
10. Putusan Majelis hakim mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan bersifat final. Sedangkan putusan Majelis Hakim mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum yang tetap apabila dalam waktu 14 hari kerja tidak diajukan permohonan kasasi oleh para pihak yang hadir atau 14 hari kerja setelah putusan diterima oleh pihak yang tidak hadir.”⁵³

e. Upaya Hukum

Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dikenal lembaga banding, hanya dikenal lembaga kasasi. Kasasi hanya dapat dilakukan pada jenis perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja saja, sedangkan perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Mahkamah agung harus sudah memberikan putusan mengenai perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya dalam waktu 30 hari kerja.

⁵³Libertus Jehani, **Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK**, Visi Media, Jakarta, 2006, hlm.25-26

Sengketa mogok kerja yang di perselisihkan yaitu menentukan mogok kerja sah dan mogok kerja tidak sah (menentukan keabsahan mogok kerja). Mogok kerja yang sah adalah mogok kerja yang sesuai dengan peraturan UU Ketenagakerjaan. Di dalam UU PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tempat untuk menyelesaikan sengketa pada bidang perburuhan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Imam Soepomo yaitu, meskipun tidak ditemukan adanya perselisihan mengenai mogok kerja dari keempat obyek terjadinya perselisihan hubungan industrial, akan tetapi ada kalanya dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut diikuti dengan tindakan mogok kerja.⁵⁴ Hal tersebut memiliki pengertian bahwa permasalahan mogok kerja juga menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkewenangan untuk mengadili perselisihan hubungan industrial.

Hal selaras dikemukakan oleh Prof. Abdul R. Budiono, yaitu terjadinya mogok kerja pasti di dahului oleh adanya perselisihan antara buruh dengan pengusaha, termasuk apabila keinginan atau permintaan buruh tidak memperoleh perhatian dari pengusaha. Oleh karena dicerminkan adanya adanya perselisihan antara buruh dan pengusaha dalam ketentuan Pasal 141 UU Ketenagakerjaan. Instansi yang berwenang dan bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan perusahaan yang dalam hal ini menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima. Selanjutnyasebelum dan selama mogok kerja berlangsung instansi yang berwenang dan bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tersebut berkewajiban untuk menyelesaikan masalah yang menjadi sebabdilaksanakannya pemogokan dengan mempertemukan para pihak yang berselisih untuk berunding. “Jika dalam perundingan tercapai kesepakatan, selanjutnya dibuat perjanjian bersama yang mana perjanjian tersebut kemudian ditandatangani oleh para pihak yang bersengketa dengan pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tersebut bertindak

54Imam Soepomo, *Opcit.* Hlm.97

sebagai saksi. Jika perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan penyelesaian permasalahan yang menyebabkan terjadinya mogok kerja tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang yaitu Pengadilan Hubungan Industrial”.⁵⁵

Putusan pengadilan yang menyatakan sah atau tidaknya mogok kerja yang dilakukan pekerja merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena mogok kerja merupakan hak normatif pekerja yaitu hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi, dijamin, dan dipenuhi dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat beberapa klasifikasi hak-hak normatif pekerja, ada hak yang memiliki sifat ekonomis, hak yang bersifat politisi, hak yang bersifat medis, hak yang bersifat sosial. Ketika pengusaha tidak memenuhi hak normatif pekerja, maka terjadi penafiran mengenai perselisihan hak.⁵⁶

⁵⁵ Abdul R. Budiono, *Op cit.*, hlm. 213

⁵⁶ A.A. Gede Agung Dharma Kusuma, dkk, **Hak-Hak normatif Pekerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit**, Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, 2018, hlm. 1

BAB V

PENTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah penulis lakukan pada BAB-BAB sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, mogok kerja yang dilaksanakan pada saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung dibolehkan apabila merupakan akibat dari gagalnya perundingan, memenuhi syarat administratif dan didasarkan atas perundingan. Hal tersebut dapat ditafsirkan dari Pasal 141 ayat (5) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “Dalam perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, “mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali”.”

Tidak adanya pengaturan yang jelas mengenai mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam hal mogok kerja yang dilaksanakan saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung, sah atau tidaknya mogok kerja tersebut diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial selaku lembaga yang berwenang.

B. Saran

1. Pembuat undang-undang mempunyai peranan penting dalam memberikan pengaturan-pengaturan yang terkait dengan Ketenagakerjaan. Pembuat undang-undang diharapkan dapat membuat suatu pengaturan mengenai mogok kerja saat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung serta prosedurnya secara lengkap dan menyeluruh agar terciptanya kepastian hukum, agar hak mogok yang telah diberikan oleh UU Ketenagakerjaan kepada pekerja dapat menjadi sarana bagi para pekerja untuk memperbaiki kehidupannya, tentu saja dengan tetap memperhatikan kebutuhan pengusaha agar terciptanya hubungan industrial yang baik dan berimbang.
2. Mogok kerja tidak akan terjadi apabila hubungan antara pengusaha dengan bekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja berjalan harmonis, adanya komunikasi yang baik antara kedua pihak dalam menentukan keputusan tentunya akan membuat hubungan diantaranya keduanya menjadi hubungan industrial yang jauh lebih baik. Tentunya di sisi lain para pekerja pun dalam melakukan tindakannya harus melihat ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian. Pekerja serta pengusaha masing-masing harus tunduk pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tindakan dan kegiatannya masing-masing sesuai dengan porsinya, hingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim. 2009. **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Citra Aditya Bakti. Jakarta.
- Abdul Khakim. 2010. **Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**. Citra Aditya Bhakti. Bandung.
- Abdul R. Budiono. 2011. **Hukum Perburuhan**. PT.Indeks Permata Puri Media Jakarta.
- Abdulkadir Muhammad. 2004. **Hukum dan Penelitian Hukum**. PT Citra Aditya Bakri. Bandung.
- Adrian Sutedi. 2009. **Hukum Perburuhan**. Sinar Grafika. Jakarta.
- Aloysius Uwiyono. 2001. **Hak Mogok di Indonesia**. Program Pascasarjana Universitas Indonesia. Jakarta.
- Asri Wijayanti. 2010. **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**. Sinar Grafika. Jakarta.
- Bambang Waluyo. 2002. **Penelitian Hukum dalam Praktek**. Sinar Grafika, Jakarta.
- Iman Soepomo. **Pengantar Hukum Perburuhan**. Djambatan. Jakarta.
- Janus Sidabalok. 2012. **Hukum Perusahaan: analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia**. Nuansa Aulia. Bandung.
- Jazim Hamidi. 2005. **Hermeneutika Hukum**. UII Press. Yogyakarta.
- Johnny Ibrahim. 2006. **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**. Bayumedia Publishing, Malang.
- Kelsen, Hans (Raisul Muttaqien). 2006. **Teori Hukum Murni, Dasar-dasar Ilmu Normatif**. Nusamedia dan Nuansa. Bandung.
- Lalu Husni. 2003. **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. PT. Rajawali Pers.
- Lalu Husni. 2005. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan**. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Lalu Husni. 2006. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Libertus Jehani. 2006. **Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK**. Visi Media. Jakarta.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto. 2011. **Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik**. PT. Alumni. Bandung.
- Maimun. 2007. **Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar**. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Maslow dalam Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto. 1993. **Perihal Kaidah Hukum**. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Mohs. Syaufii Syamsudin. 2004. **Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial**. Sarana Persada. Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki. 2003. **Penelitian Hukum**. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Rachmadi Usman. 2003. **Pilihan Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan**. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Sehat Damanik. 2006. **Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004**. Dss Publishing. Jakarta.
- Soemardi. 2010. **Teori Hukum dan Negara: Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik**. Bee Media Indonesia. Bandung.
- Wiwoho Soedjono. 1991. **Hukum Perjanjian Kerja**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Zaeni Asyhadie. 2009. **Peradilan Hubungan Industrial**. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainal Asikin. 1993. **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**. PT.Grafindo Persada. Jakarta.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No.368.Kp.02.03.2002 Tahun 2002 tentang Prosedur Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*).

Putusan Pengadilan Negeri Pontianak No.02/G/2008/PHI.PN.PTK

Skripsi

Sunarno. **Mogok Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Hak Buruh**. Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Slamet Riyadi. Surakarta. 2008

TESIS

Agung Indrodewo. **Tesis: Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**. Tesis tidak diterbitkan. Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta. 2012

DISERTASI

Warassih. **Implementasi Kebijakanaksanaan Pemerintah melalui Peraturan Perundang-Undangan dalam Perspektif Sosiologis**. Disertasi tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya. 1991.

JURNAL

Budi.Santoso. 2011. **Pengaturan Mogok Kerja dalam Perspektif Hukum Indonesia dan Malaysia**. Jurnal Pandecta. Volume 6. Nomor 1. Januari 2011.

Dipo Suryo Wijoyo dan M. Adzkar Arifin Nugroho, M. Indra Lesmana. 2015. **“Jaminan Hukum Mogok Kerja Di Indonesia”**. Jurnal Serambi Hukum. Volume, 8 Nomor 2.

Fence M. Wantu. 2007. **Antinomi dalam Penegakan Hukum oleh Hakim**, *Jurnal Berkala Mimbar Hukum*. Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Nurul.Chotidjah. “**Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup**”. *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi* Volume 4 Nomor 3. Fakultas Hukum UNPAS. Bandung.

Pande S. Sudirja, I Ketut Markeling, I Made Pujawan. **Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali**, Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali.

A.A. Gede Agung Dharma Kusuma dkk. 2018. **Hak-Hak normatif Pekerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit**. Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana. Denpasar.

INTERNET

Agus sucipto, *Pengertian Supremasi Hukum Menurut Para Ahli*, <http://www.tesis hukum.com>

Anggara”**prinsip-prinsip-negara-hukum**” dalam *Jurnal Cita Negara Hukum Indonesia*

Basani Situmorang, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja**, <http://www.oocities.org/hukum97/perburuhan.pdf>.

Black’s Law Dictionary. <http://www.blackslawdictionary.com>

Elok Hikmawati, **Mogok Kerja dan Lock out**, <http://digilib.esaunggul.ac.id/>

Kasim, Umar. **Mekanisme Pelaksanaan Pasal 163 UU No. 13/2003**, http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c13245/mekanisme-pelaksanaan-pasal-163-uu-no.-13_2003

KBBI Online, “Mogok Kerja” <http://kbbi.web.id/>

McLean, Ed Iain and Alistair McMillan. **MC “welfare state” The Concise Oxford Dictionary of Politics**. Oxford University Press 2009. Oxford Reference Online. Oxford University Press. University of Washington, <http://www.oxfordreference.com>

Welfare State, Encyclopedia Britannica, <http://www.britannica.com>